Saúde e Segurança no Trabalho

50

Perguntas & Respostas

Zeca Berbes

Segurança no Trabalho

50

Perguntas & Resposta

Odemiro J Berbes Farias

Advogado especialista em Direito do Trabalho, Direito Previdenciário e Perícia Judicial do Trabalho – TST – Coordenador e Professor no curso de formação de Técnicos em Segurança do Trabalho - Consultor de Empresas para assuntos de SSTMA – Idealizador do Curso de Formação de Perito Judicial do Trabalho.

Autor do Livro Gestão em SST para iniciantes

Autor do Manual de Perícia Judicial

SEGURANÇA NO TRABALHO

50

PERGUNTAS & RESPOSTAS

Primeira Edição

Curitiba
2016

INTRODUÇÃO

Nesses mais de trinta anos estudando e ensinando nos cursos de formação de Técnicos em Segurança no Trabalho; nos cursos livres para Técnicos em Segurança do Trabalho e Engenheiros de Segurança do Trabalho, membros da CIPA; nas aulas online dos cursos de formação de instrutor de membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; nos cursos de formação de Perito Judicial do Trabalho e Assistente Técnico e no meu blog; tive a felicidade de aprender muito ao mesmo tempo em que ensinava eu estudava, aprendendo com os alunos e colegas de profissão.

Quero agora, com esse trabalho trazer as perguntas e respostas dos assuntos mais comentados em sala de aula, nas redes sociais e nas conversas com os alunos e colegas dentro e fora de sala de aula.

Não pretendo com as respostas que agora trago, esgotar o assunto e se arvorar na pretensão de estar com a verdade absoluta nos assuntos que exponho a minha opinião.

Quero com esse trabalho trazer essa colaboração nos assuntos relacionados e que todos os leitores, alunos e colegas da área jurídica e de Segurança no Trabalho sintam-se à vontade para opinar e até mesmo contrariar sobre os pontos de vista externados.

O autor.

Conteúdo

1. SEGURANÇA NO TRABALHO OU DO TRABALHO?

Muitos me perguntaram e por tantas vezes li questionamentos nesse sentido: "O correto é escrever e/ou falar: segurança "NO" Trabalho ou "DO" Trabalho?

Na literatura encontramos as duas formas de expressão.

Se buscarmos a resposta no sentido da palavra, numa análise da aplicação prática das técnicas e da legislação para a prevenção de acidentes que acontecem no local de trabalho, isso para que a atividade do empregado seja mais segura, somos obrigados a entender que se trata de segurança no local onde o trabalhador se expõe aos riscos ocupacionais, portanto a resposta para a grafia correta será SEGURANÇA NO TRABALHO.

A página do site do Ministério do Trabalho e Emprego faz menção às Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde **no Trabalho**.

Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho

Norma Regulamentadora N° 01 - Arquivo PDF (93kb)
Disposições Gerais

No entanto, contrariando esse entendimento, a legislação, na Norma Regulamentadora N° 01, apresenta a legislação prevencionista, nesses termos:

NR 1 - DISPOSIÇÕES GERAIS

> 1.1 As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina **do trabalho**, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Veja que o texto legal, na sua introdução, faz referência as Normas Relativas à segurança e medicina **do Trabalho**.

A CLT, no capítulo V faz a menção assim:

"CAPíTULO V

SEGURANÇA E HIGIENE **DO TRABALHO**

SEÇAO I

Normas Gerais e Atribuições

Art. 154. Em todos os locais de trabalho deverá ser respeitado o que neste capítulo se dispõe em relação à segurança e higiene **do trabalho**.

Do que vimos, encontramos as duas formas de grafias, ora utilizando segurança do trabalho e ora, segurança no trabalho.

Conforme exposição inicial o correto é segurança no local do trabalho.

2. As NORMAS REGULAMENTADORAS fazem parte do direito do Trabalho?

Seria compreensível essa dúvida, partindo de qualquer profissional das áreas de Saúde e Segurança no trabalho, considerando a sua formação mais técnica do que jurídica.

No entanto, imperdoável se fosse questionamento de profissional jurídico.

Considerando que já oportunizei engenheiros de segurança no trabalho, técnicos em segurança no trabalho e advogados questionarem as normas regulamentadoras sendo partes do direito do trabalho.

Para entendermos o assunto vamos partir da CLT que no capítulo V normatiza as condições de segurança e saúde no trabalho, iniciando no seu artigo 154 até o artigo 221.

A Lei 6.514 de 1977 alterou esses artigos do Capítulo V da CLT trazendo o texto que encontramos atualmente.

Logo em seguida em 1978, a Portaria 3.214/78 regulamentou a Lei 6.514/77 através das Normas Regulamentadoras.

Portanto, as Normas Regulamentadoras normatizam – regulamentam – esclarecem os artigos 154 a 202 da CLT que tratam das condições de Segurança e Saúde no Trabalho.

Portanto, se as Normas Regulamentadoras têm por objetivo esclarecer aqueles artigos da CLT, as nossas NRs são Leis Trabalhistas.

3. QUEM DEVE OBEDECER AS NORMAS REGULAMENTADORAS?

A Norma Regulamentadora número um – NR-01 – define quais as empresas devem obedecer e aplicar as Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho; determina que as Nrs sejam de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

As disposições contidas nas Normas Regulamentadoras – NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos, às entidades ou empresas que lhes tomem o serviço e aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais.

A observância das Normas Regulamentadoras - NR não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios, e outras, oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Dessa forma, ficam obrigadas a cumprir as NRs todas as empresas, públicas ou privadas e os órgãos da administração pública que tenham empregados regidos pela CLT.

Trabalhadores avulsos, a que se refere a norma, são aqueles que trabalham em portos na carga e descarga de navios através de sindicatos que os contratam para aquelas atividades.

Existe uma proposta de alteração da NR-01 que estende o direito à segurança no trabalho aos funcionários públicos.

Temos fortes dúvidas de que venha a ser aprovada.

4. VOCÊ É EMPREGADO – FUNCIONÁRIO – COOLABORADOR – ASSOCIADO – FUNCIONÁRIO DA EMPRESA?

Dias desse numa Audiência na Justiça do Trabalho aconteceu uma cena engraçada. O Preposto de uma Rede Multinacional de Supermercados referiu-se ao Reclamante usando o vocábulo ASSOCIADO para responder a pergunta feita pelo juiz.

No que a moça disse:"…o associado começava o expediente…" foi rapidamente interrompida pelo magistrado que disse:

> – Moça, aqui é EMPREGADO, por favor, quando se referir ao Reclamante, diga EMPREGADO.

Numa outra situação – até fotografei – na entrada de um Hospital aqui em Curitiba havia numa porta de entrada lateral uma grande placa informando: "ENTRADA DOS COLABORADORES" para informar que os EMPREGADOS deveriam entrar por aquela porta.

Agora eu pergunto: Na sua empresa você é EMPREGADO, FUNCIONÁRIO, COLABORADOR ou ASSOCIADO.

Qual é o termo correto para ser usado?

Isso faz diferença?

As empresas multinacionais, principalmente as de origem alemã e americana tentam introduzir alguns vocábulos para nomear aqueles que trabalham em suas instalações.

Recordo que nos estudos de direito do trabalho comparado, no último ano da faculdade de direito, o professor Paulo Conti, eminente magistrado da Justiça do Trabalho, quando ensinava o direito do trabalho na Alemanha fazia a menção de colaboradores, para se referir aos trabalhadores.

Nos autos falantes da rede de supermercados Wal-Mart, de origem americana, ouve-se chamar o trabalhador com a denominação de "associado", o que me soa de forma um tanto demagógica.

A CLT, no seu artigo 3° descreve os trabalhadores das empresas nesses termos:

> **Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.**
>
> **Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.**

Portanto, nos termos da legislação trabalhista, aquele que presta serviços não eventuais a uma empresa, deve ser considerado como empregado.

Para uma dilação na compreensão do assunto, vamos analisar os outros vocábulos utilizados pelas organizações:

COLABORADOR: adj. e s.m. Que ou aquele que colabora, que ajuda outro em suas funções.
Que ou aquele que acidentalmente publica trabalhos em periódicos informativos, políticos ou literários. Aquele que presta colaboração em atividades sem receber nada em troca ou pagamento pelo serviço.

ASSOCIADO: adj. Ligado por interesses comuns a uma ou mais pessoas. O mesmo que sócio.

FUNCIONÁRIO: s.m. Empregado.
Empregado público titular de um emprego permanente num grau da hierarquia administrativa.

Escolha a denominação para a sua relação de trabalho.

5. O SEESMT NA ORGANIZAÇÃO DA EMPRESA

As empresas, independente de sua atividade e do seu tamanho, para que possam exercer suas atividades comerciais e de produção de forma eficaz, organizam-se numa estrutura de comando onde os departamentos obedecem a uma escala de hierarquia.

O organograma é a representação gráfica de uma estrutura organizacional onde se demonstra a hierarquia, os níveis de autoridade entre os departamentos.

Os departamentos são organizados de acordo com as especialidades das pessoas que os compõe e de acordo com as necessidades da administração.

As maiorias das empresas se organizam em estruturas lineares, onde o poder de comando equivale às estruturas militares, com o comandante no topo da estrutura e os demais setores logo abaixo, de acordo com o grau de autoridade até os níveis subalternos inferiores.

A denominação dos ocupantes dos cargos de departamentos pode variar de acordo com o tamanho e o tipo de administração adotada pela empresa ou ainda, de acordo com o plano de cargos e salários, se houver, podendo as denominações variar entre: encarregados, gerentes, chefes de departamento ou outras denominações.

Veja o exemplo clássico:

Na figura onde demonstramos uma estrutura simples, linear, de comando no estilo militar, no topo da hierarquia temos uma diretoria, que pode ser o proprietário de uma empresa de porte mediano ou um diretor executivo, empregado, de uma empresa de maior porte.

Na linha secundaria temos o segundo nível, na departamentalização de acordo com as especializações de acordo com a necessidade da administração de cada empresa.

Essa departamentalização, nos subníveis da estrutura, será variável de acordo com o modelo da organização e das necessidades da empresa.

Nesse exemplo clássico temos quatro setores: Financeiro, Comercial, Administrativo, de Produção e o setor de Recursos Humanos.

Perceba que, costumeiramente o que ocorre na grande maioria das organizações empresariais é o setor de Saúde e Segurança do Trabalho estar diretamente inserido, de forma subalterna, ao setor de Recursos Humanos.

Não vamos aqui nesse estudo discutir as vantagens e desvantagens dessa subordinação ao setor de recursos humanos.

Existem algumas organizações que adotam o SEESMT no sistema de "staff", ligado diretamente à direção da empresa. É o que entendemos como ideal, considerando que assim, subordinado diretamente à alta direção da empresa, o gerenciamento das atividades prevencionistas não sofrerão interferências dos departamentos.

Veja a figura.

6. A EMPRESA PODE COBRAR DO EMPREGADO O VALOR DO EPI?

Um colega TST me enviou essas questões:

O seu empregador está furioso com os gastos com EPIs e o descuido dos empregados na guarda e conservação dos Equipamentos de Proteção e promete descontar dos empregados os valores gastos com equipamentos entregues quando o funcionário não zelou pelo material.

Pode isso?

No caso o colega me questionou dizendo o seguinte:

1. **EMPREGADOR** se recusa a comprar EPI porque está gastando muito dinheiro com isso e os empregados não estão preservando.

Alega o patrão, até raivoso, que no mês de Janeiro não compraria mais nenhum EPI porque percebeu que seus empregados não estão zelando pelos equipamentos, que encontrou luvas, óculos e botinas, tudo danificado pela mau uso de tais equipamentos de proteção.
Entende o empregador que os empregados deveriam cuidar dos EPIS, zelar pelo uso para que durem mais tempo e considerando o descaso do empregado promete não comprar mais EPIs novos nesse mês.
Foi além, prometeu DESCONTAR do empregado o valor gasto com os Equipamentos de Proteção.

O empregador nesse caso tem alguma RAZÃO. Vejamos:

a) – **COM RAZÃO O EMPREGADOR**:

O Empregador pode exigir do empregado a guarda e o zelo dos EPIs, pois essa é uma obrigação do empregado descrita na NR-06.
A empresa, para se resguardar do desleixo do empregado com os EPIs pode firmar com o empregado, no contrato de trabalho, um termo de obrigação de guarda e zelo dos Equipamentos de Segurança fornecidos pela empresa.

ATENÇÃO: Esse acordo é simples e existe na maioria das empresas. É a FICHA DE ENTREGA DE EPIS onde o empregado, ao receber o Equipamento, obriga-se a guardar, zelar e usar adequadamente o Equipamentos que recebeu.

Portanto, havendo esse acordo de guarda e zelo, o empregador pode descontar do empregado o valor correspondente ao EPI, se comprovado que o empregado causou o dano pela falta de zelo, pelo descuido ou pelo uso inadequado.

O empregador não pode exigir do empregado que um determinado EPI, de baixa qualidade, tenha o tempo de duração estendida além da sua qualidade.
Os profissionais das área de SST conhecem os EPIs de qualidade.

b) **– SEM RAZÃO O EMPREGADOR:**

Inobstante o empregador ter o direito de descontar do empregado o epi danificado, por mau uso ou por má conservação, não pode deixar de fornecer o equipamento de proteção individual.

Diante de uma fiscalização do auditor do trabalho, haver o flagrante de empregado sem um determinado equipamento de proteção, necessário e obrigatório o uso no local de trabalho, a justificativa do empregador na alegação de que não forneceu o epi pelas razões de descuido do empregado, não lhe assiste razão e o fato vai importar em autuação pelo agente de fiscalização nos termos das NRs 06 e 28

2. O **CALÇADO DE SEGURANÇA** tem que durar 1 Ano. Se o empregado estragar o calçado antes desse prazo não recebe outro.

Pelas mesmas razões que descrevi no item anterior, o empregador não pode estipular um prazo de validade para um determinado EPI e não fornecer outro equipamento no caso de defeito do atual.

Um determinado calçado de segurança, de boa marca e qualidade, pode durar um, dois ou mais anos dependendo do local de trabalho, da sua guarda, do zelo e do uso adequado pelo empregado.

A empresa pode, nas suas normas internas de disciplina e segurança estabelecer que o calçado entregue aos empregados, pela marca e qualidade, se usado de forma correta e guardado com zelo, durar um determinado tempo mas, nunca, deixar de entregar outro equipamento em substituição daquele que foi danificado, mesmo que se perceba a culpa do empregado pelo defeito apresentado.

O empregador deve estar ciente de que, no caso da não substituição do EPI, mesmo que danificado pelo empregado, estará sujeito às penalidades da legislação trabalhista.

Por sua vez, o empregado deve ser esclarecido – desde a integração na contratação – de que é responsável pela guarda, zelo e uso adequado de todos os equipamentos de proteção fornecidos pela empresa.

3. O **EMPREGADOR** pode cobrar por EPI danificado? Qual a disposição legal na CLT?

COM RAZÃO O EMPREGADOR

O EMPREGADOR pode combrar pelo prejuízo causado pelo empregado que não cuidar dos EPIs.

O artigo 462 da CLT autoriza o desconto de valores resultantes de danos causados pelos empregados quando isso estiver acordado – em CCT -; quando houver acordo tácito – escrito – no próprio contrato de trabalho ou, ainda, na ocorrência de Dolo do empregado.

A empresa, para se resguardar do descuido com os EPIs pode firmar com o empregado, no contrato de trabalho, um termo de obrigação de guarda, zelo e uso adequado dos Equipamentos de Segurança fornecidos.
ATENÇÃO: Esse acordo é simples e existe na maioria das empresas. É a FICHA DE ENTREGA DE EPIS onde o empregado, ao receber o Equipamento, obriga-se a guardar, zelar e usar adequadamente o Equipamentos que recebeu.

Portanto, concluímos afirmando que o empregador, no caso, tem razão de estar enfurecido pelos gastos com epis decorrente do mau uso pelos empregados. No entanto, essa razão não autoriza o patrão a deixar de fornecer os equipamentos necessários à prevenção de acidentes no trabalho.

7. PROFISSIONAL QUALIFICADO CAPACITADO e PROFISSIONAL LEGALMENTE HABILITADO – PROFICIÊNCIA

É considerado trabalhador qualificado aquele que comprovar conclusão de curso específico na área de atividade reconhecido pelo Sistema Oficial de Ensino.

Como exemplo:

Trabalhador com curso em eletricidade ministrado pelo SENAI.
Engenheiro Eletricista.

É considerado profissional legalmente habilitado o trabalhador previamente qualificado e com registro no competente conselho de classe.

Exemplo: Engenheiros Eletricista.

É considerado trabalhador capacitado aquele que atenda às seguintes condições, simultaneamente:

a) Receba capacitação sob orientação e responsabilidade de profissional habilitado e autorizado;
b) Trabalhe sob a responsabilidade de profissional habilitado e autorizado.

A NR-35 Considera-se trabalhador capacitado para trabalho em altura aquele que foi submetido e aprovado em treinamento, teórico e prático, com carga horária mínima de oito horas.

A NR-12 exige a capacitação de empregado para a operação de máquinas consideradas perigosas.

A NR-18, exige a Habilitação legal do profissional para a elaboração do PCMAT nos canteiros de obra.

Proficiência é o conhecimento prático, experiência em uma determinada atividade.

A NR-35 exige que o treinamento para trabalho em altura deve ser ministrado por instrutores com comprovada proficiência no assunto, sob a responsabilidade de profissional qualificado em segurança no trabalho.

8. QUEM PODE MINISTRAR O CURSO DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES PARA OS MEMBROS DA CIPA?

A NR-05 no seu item 5.34 estabelece que o treinamento para os membros da CIPA terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa.

O treinamento poderá ser ministrado pelo SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou por profissional que possua conhecimentos sobre os temas ministrados.

A CIPA será ouvida sobre o treinamento a ser realizado, inclusive quanto à entidade ou profissional que o ministrará, constando sua manifestação em ata, cabendo à empresa escolher a entidade ou profissional que ministrará o treinamento.

Fica então evidente que qualquer pessoa determinada pelo empregador pode ministrar o curso de prevenção de acidentes para os membros da CIPA desde que cumpra com as determinações do item 5.33 que determina o conteúdo e os assuntos que devem ser abordados no treinamento.

9. COMO DESLIGAR DA CIPA O EMPREGADO COM GARANTIA DE EMPREGO

O item 5.8 da NR-05 garante a garantia de emprego do membro eleitos da CIPA, titulares e suplentes nos seguintes termos:

É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

E quais os cuidados que a empresa deve adotar quando um empregado, membro eleito da CIPA solicita o seu desligamento da empresa.

Recente decisão do TST reconheceu que o empregado que solicitar demissão da empresa perde o direito à garantida de emprego previsto no item 5.8 da NR-05.

No entanto, inobstante esse reconhecimento pelo TST, a empresa deve adotar certos procedimentos para que não venha a ser condenada em possível ação trabalhista.

1. O empregado membro da CIPA que pretende desligar-se da empresa, deve antes do pedido de desligamento da empresa solicitar o desligamento da CIPA. Em reunião ordinária o empregado pede para ser desligado da Comissão de Prevenção de Acidentes e esse pedido deve ser registrado na ata de reunião.
2. Cópia dessa ata da reunião da CIPA onde o empregado pediu o seu desligamento da comissão deve ser encaminhada para o RH da empresa.
3. A empresa, através do RH envia para o Sindicato da Categoria Profissional e para a SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego uma carta informando o pedido de desligamento do empregado da CIPA e do quadro de funcionário da empresa.

Veja o entendimento do TST nessa matéria;

Membro da Cipa que renuncia ao mandato, por meio de documento escrito e sem vícios, perde a estabilidade provisória. Esse foi o entendimento da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao absolver uma fábrica de farinha da condenação de pagar indenização substitutiva por demitir o trabalhador sem justa causa no período de estabilidade.

De acordo com o processo, o operador de máquinas foi demitido sem justa causa, em abril de 2009. Na ação trabalhista, ele reclamou o pagamento de algumas verbas e alegou a nulidade da demissão. Isso porque, segundo ele, foi eleito vice-presidente da Cipa para o biênio 2007/2008, ocupando a vice-presidência, o que lhe garantiria estabilidade até outubro de 2009, conforme o artigo 10, inciso II, alínea "a" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Desse modo, o trabalhador pediu a reintegração ao emprego ou indenização relativa ao período restante da estabilidade, com o pagamento dos salários e vantagens. O pedido de indenização foi julgado procedente pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que entendeu que a garantia não transfere ao trabalhador a possibilidade de renúncia, principalmente para fins de rescisão contratual.

Em recurso ao TST, a empresa argumentou que a rescisão do contrato se deu porque o trabalhador, "por sua livre iniciativa, sem qualquer tipo de coação ou vício de consentimento, procurou o departamento de recursos humanos da empresa, entregando manifestação escrita, com ciência do sindicato, renunciando à estabilidade no emprego alegando motivos particulares". Ainda segundo a companhia, o próprio empregado propôs que fosse demitido sem justa causa, com o pagamento de todas as parcelas rescisórias.

A relatora do recurso, ministra Maria de Assis Calsing *(foto)*, explicou que, diferentemente da renúncia tácita ou presumida, a renúncia expressa ao exercício de cargos ou funções em Cipa, com a consequente abdicação à estabilidade, formalizada por escrito e sem vícios, "é perfeitamente admitida, até pela impossibilidade de se obrigar alguém a exercer função que, por motivos subjetivos (dentre eles a intenção de obter vantagem se desligando da empresa) não mais lhe interessa". Seguindo o entendimento da relatora, a 4ª Turma absolveu a empresa do pagamento de indenização. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

10. QUEM PODE ELABORAR O PPRA?

Nos dias atuais não existe mais nenhuma dúvida quanto a quem pode elaborar o PPRA.

O item 9.3.1.1 da NR-9 é cristalino quando descreve que a elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação do PPRA poderão ser feitas pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho -SESMT ou por pessoa ou equipe de pessoas que, a critério do empregador, sejam capazes de desenvolver o disposto nesta NR.

Sabe-se de casos em recente passado das tentativas do CREA, em diversos estados, na aplicação de notificação de exercício legal da profissão contra empresas e profissionais técnicos em segurança do trabalho, aplicando multas pecuniárias, pela elaboração do Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais.

Alegava o CREA nessas notificações que a elaboração do PPRA era atividade exclusiva dos Engenheiros de Segurança do Trabalho.

As empresas e os profissionais notificados reagiram judicialmente e em todas as situações, com fundamento no item 9.3.1.1 o CREA foi obrigado a retirar as notificações.

Diante disso os CREAs estão cientes de que não se trata de atividade exclusiva dos profissionais engenheiros de segurança do trabalho.

11. O PPRA NAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS - CONTRATADAS

Uma dúvida muito frequente que recebo dos profissionais de ST é com relação as empresas prestadoras de serviços, por exemplo as empresas de Limpeza e Conservação, como devem proceder em relação a elaboração do PPRA.

Certa vez um profissional me perguntou: Posso elaborar um único PPRA e enviar cópia para as empresas contratantes?

Respondi-lhe que isso não era CORRETO:

Vamos então exemplificar a resposta para uma empresa de Limpeza e Conservação com contratos de limpeza com duas empresas que lhes exigiram a elaboração do PPRA: uma empresa de Siderúrgica e outra um grande escritório de contabilidade.

Então temos no exemplo dois ambientes de trabalho.

Primeira Contratante: Empresa de Siderurgia

RISCOS AMBIENTAIS: Ruído – Calor – Radiações Não ionizantes – Acidentes – Ergonômicos

Segunda Contratante: Escritório de Contabilidade

RISCOS AMBIENTAIS: Pequenos acidentes – Ergonômicos

Trata-se de dois ambientes distintos, um com alto grau de riscos e agentes insalubres, no caso da siderúrgica e no caso do escritório de contabilidade nenhum agente insalubre.

Evidente que *deve ser elaborado um PPRA para cada um desses contratantes*, de acordo com os riscos ambientais a que estão sujeitos os empregados nos locais que exercem as suas atividades.

Resumindo então, no caso das empresas prestadoras de serviço, deve ser elaborado PPRAs distintos para cada ambiente de trabalho e de acordo com os RISCOS AMBIENTAIS existentes nos locais onde exercem as suas atividades.

12. QUAIS OS RISCOS OCUPACIONAIS DEVEM SER ABORDADOS NO PPRA?

O QUE DESCREVE A LEI?

9.1.3 O PPRA é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NR, em especial com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO previsto na NR-7.

9.1.5 Para efeito desta NR, consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos

NA VISTA DO MEU PONTO

Defendo a ideia de que todos os RISCOS AMBIENTAIS existentes nos locais de trabalho devem ser ABORDADADOS no local de Trabalho e PREVISTOS NO PPRA.

A interpretação das normas – leis – é uma matéria amplamente estudada no curso de Direito.

Devemos analisar a Lei de acordo com a vontade do Legislador. E no caso, a vontade do Legislador, é a PREVENÇÃO DA SAÚDE E DA INTEGRIDADE FÍSICA DO TRABALHADOR.

Por isso devemos ter uma visão MAIS AMPLA POSSÍVEL fazendo a Abordagem de TODOS OS RISCOS OCUPACIONAIS NO PPRA.

VAMOS ANALISAR A NORMA?

1. **O PPRA é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores**.

A Norma estabelece que o PPRA é parte integrante de um CONJUNTO MAIS AMPLO das iniciativas da empresa no campo da PRESERVAÇÃO DA SAÚDE E DA INTEGRIDADE FÍSICA DOS TRABALHADORES

2. **devendo estar articulado com o disposto nas demais NR, em especial com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO previsto na NR-7.**

Continua a NR afirmando que o PPRA deve estar ARTICULADO COM TODAS AS NORMAS REGULAMENTADORAS, em especial a NR-09.

Então, para que possamos PRESERVAR A SAÚDE E INTEGRIDADE FÍSICA DOS TRABALAHDORES devemos observar outras NRs: NR-06 – NR-12 – NR-17 – Principalmente com a NR-09 entre todas as demais NRs.

3. **Para efeito desta NR, consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos**

A NR-09 nesse item não é taxativa afirmando que somente esses riscos devem ser abordados no PPRA. A interpretação deve ser mais ampla em defesa do trabalhador.

13. QUAIS OS RISCOS OCUPACIONAIS DEVEM SER QUANTIFICADOS NO PPRA?

Uma das perguntas mais recorrentes que respondo é em relação a quantificação dos riscos ambientais no PPRA.

Quais os riscos devo quantificar e quando devo proceder essa quantificação?

Inicialmente devemos observar a primeira fase do PPRA que é o RECONHECIMENTO DOS RISCOS AMBIENTAIS e o que está descrito na NR-09 em relação a isso.

Vejamos o texto da NR-09:

9.3.4 A avaliação quantitativa deverá ser realizada sempre que necessária para:
a) comprovar o controle da exposição ou a inexistência riscos identificados na etapa de reconhecimento;
b) dimensionar a exposição dos trabalhadores;
c) subsidiar o equacionamento das medidas de controle.

Então vejamos:

1. Você, ao elaborar o PPRA de uma empresa, na fase de **RECONHECIMENTO** percebeu, de forma auditiva, a existência de **RUÍDO** no local de trabalho e a probabilidade do nível de exposição estar acima do Nível de Ação ou do LT -Limite de Tolerância.

2. Dessa forma, anotado a existência do Riscos RUÍDO, com base na letra "a" do item 9.3.4 da NR-09, deverá realizar a QUANTIFICAÇÃO para ***comprovar o controle da exposição ou a inexistência riscos identificados na etapa de reconhecimento.***

Feitas as medições – DOSIMETRIA – será registrado no PPRA a exposição ao risco ruído, seja abaixo do LT – Limite de Tolerância – ou acima do Nível de Ação.

Ao realizar a a DOSIMETRIA você estará atendendo a letra "b" do item 9.3.4 realizando, dessa forma, o ***dimensionamento da exposição dos trabalhadores.***

A Partir de uma dessas constatações (acima do NA ou do LT) serão tomadas as medidas de Prevenção com base na letra "c" do item 9.3.4, para ***subsidiar o equacionamento das medidas de controle***.

Se o Nível de exposição encontrado estiver abaixo do Nível de Ação, ou seja abaixo de 80 dB, ficará registrado no PPRA a inexistência de Risco ruído.

Dessa forma você deve proceder nessa questão de quando e quais os riscos devo quantificar no PPRA.

14. O PPRA E O PASSIVO TRABALHISTA COLETIVO

Para esclarecimento do comentário, vamos falar um pouco do conceito de PASSIVO TRABALHISTA.

PASSIVO TRABALHISTA são obrigações que a empresa assume no momento da contratação de empregados.

O pagamento dos salários, das férias, das horas extras, do FGTS, etc. são obrigações que formam o passivo trabalhista natural decorrente do contrato de trabalho firmado com o empregado.

Ocorre que na constância do pacto laboral – contrato de trabalho – outros passivos podem surgir além daqueles naturais, conforme relacionados acima; podem surgir em decorrência da exposição a atividades insalubres, perigosas, trabalho noturno ou outras situações que fogem da rotina e da previsão do empregador.

Essas obrigações, se não forem devidamente cumpridas, no tempo certo transformam o PASSIVO TRABALHISTA em uma obrigação que será cobrada pelo empregado através de uma Ação Judicial na Justiça do Trabalho.

Além desses PASSIVOS TRABALHISTAS decorrentes do contrato de trabalho individual, com cada empregado, existe o PASSIVO TRABALHISTA COLETIVO. O que é isso.

O PASSIVO TRABALHISTA COLETIVO é uma obrigação que o empregador assume com todos os empregados, com a sociedade, em razão de uma legislação específica que deve ser cumprida pela empresa.

Um exemplo, de interesse de nossa área de SST, são as CONDIÇÕES SEGURAS nos ambientes de trabalho que é um direito do empregado e uma obrigação do empregador.

Em razão disso, quando o profissional de SST elabora um PPRA e na fase de RECONHECIMENTO DOS RISCOS AMBIENTAIS, faz o observação da existência de um determinado risco ambiental no local analisado, esse riscos deve ser quantificado.

Por exemplo. Na fase de reconhecimento dos riscos no PPRA, o profissional de SST observou a existência do RUÍDO no local de trabalho e anotou na sua planilha, que passa a fazer parte do documento principal do PPRA.

A partir do momento em que foi anotado a existência do RUÍDO naquele local de trabalho, nasceu um PASSIVO TRABALHISTA COLETIVO, ou seja, a OBRIGAÇÃO da empresa em QUANTIFICAR o risco observado.

Caso a empresa não realize a QUANTIFICAÇÃO do RUÍDO, o auditor fiscal pode autuar a empresa pelo descumprimento da Norma.

Assim o PASSIVO TRABALHISTA foi concretizado e a empresa PENALIZADA pelo seu DESCUMPRIMENTO.

Cabe aos profissionais de SST trabalhar para não gerar o PASSIVO TRABALHISTA na sua área de competência.

15. QUEM PODE ELABORAR O PCMAT?

Assunto controvertido:

O item 18.3.2 da NR-09 estabelece que o PCMAT deve ser elaborado por profissional legalmente habilitado na área de segurança do trabalho. (Alterado pela Portaria SIT n. º 296, de 16 de dezembro de 2011).

A portaria SIT 296 de 16.12.2011 faz então referência ao "Profissional Legalmente Habilitado"

Diante disso questiono:

a) O que é um profissional legalmente habilitado?

b) O Engenheiro de Segurança do Trabalho é profissional legalmente habilitado?

c) O Técnico em Segurança do Trabalho é um profissional Legalmente Habilitado?

Respondo:

Nos termos da NR-10 – item 10.8.2, é considerado profissional legalmente habilitado o trabalhador previamente qualificado e com registro no competente conselho de classe.

O profissional Técnico em Segurança do Trabalho é legalmente habilitado por haver estudado o assunto em escola oficialmente reconhecida, todavia, não é profissional registrado em conselho de classe.

Portanto, o profissional legalmente habilitado e com registro no conselho de classe é o Engenheiro de Segurança do Trabalho.

1. ESTABILIDADE NO EMPREGO ou GARANTIA DE EMPREGO PARA O MEMBRO DA CIPA

16. ADICIONAL PERICULOSIDADE MOTOCICLISTA - A CONTROVÉRSIA JURÍDICA

O Direito ao ADICIONAL DE PERICULOSIDADE para as ATIVIDADE PERIGOSAS COM MOTOCICLETAS que ficou conhecida como o **ADICIONAL DOS MOTOBOYS** virou um verdadeiro samba do crioulo doido, para não dizer uma verdadeira ABERRAÇÃO JURÍDICA.

Entendam a CONFUSÃO passo a passo:

1.Em de 2014 a Lei Alterou a NR-16 criando o direito do Adicional de PERICULOSIDADE para os TRABALHADORES EM ATIVIDADES COM MOTOCICLETAS.

2. Em Outubro de 2014 a Portaria 1565 do MTE regulamentou o Anexo 5 da NR-16

3. Em dezembro de 2014 as empresas ligadas à AMBEV ingressaram com uma AÇÃO JUDICIAL alegando que o Ministério do Trabalho e a Comissão Tripartite não respeitaram os trâmites legais para realizar essa alteração na NR-16 e conseguiram uma **MEDIDA LIMINAR** suspendendo os efeitos do ANEXO 5 da NR-16. Essa suspensão atendeu somente as empresas ligadas à AMBEV, que ingressou com a ação.

4.Em 16 de Dezembro de 2014 a Portaria 1930, atendendo decisão judicial SUSPENDEU a validade do ADICIONAL DO MOTOBOY para TODAS AS ATIVIDADES

5. Agora em 07 de Janeiro, através da Portaria 05/2015 o Ministro do Trabalho REVOGOU (ANULOU) a Portaria 1930 que SUSPENDIA para TODAS as ATIVIDADES – Todas as Empresas – a obrigação de pagar o adicional e numa ABERRAÇÃO JURÍDICA disse:

Art. 2º Suspender os efeitos da Portaria MTE n.º 1.565, de 13 de outubro de 2014 em relação aos associados da Associação Brasileira das Indústrias de Refrigerantes e de Bebidas não Alcoólicas e aos confederados da Confederação Nacional das Revendas Ambev e das Empresas de Logística da Distribuição.

ENTÃO COM FICOU?

A OBRIGAÇÃO DE PAGAR O ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA OS MOTOBOYS foi SUSPENSA para as empresas ligadas à AMBEV

A obrigação de pagar o ADICIONAL DE PERICULOSIDADE para os empregados que exercem ATIVIDADE PERIGOSAS COM MOTOCICLETA **vale para todas as empresas MENOS para a AMBEV e das suas empresas de Logística e da Distribuição.**

Isso é uma verdadeira ABERRAÇÃO JURÍDICA: Uma lei – no caso uma NORMA REGULAMENTADORA – Vale para todas as empresas, exceto para ALGUMAS.

Ou seja, a PORTARIA 05 de 07 de Janeiro de 2015 diz que TODOS DEVEM PAGAR O ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA O MOTOBOYS, MENOS A AMBEV.

O Efeito dessa PORTARIA 05/2015 não vai durara muito.

A lei não pode valer somente para alguns, deve valer – ou não valer – para todos.

Aguardem.

17. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE SUSPENSO - ENTENDA

SUSPENSO O DIREITO AO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE DOS MOTOBOYS – O QUE FAZER?

Dias desse um colega TST fez uma recomendação a um(a) leitor(a) do seu blog que o consultou sobre essa suspensão do Direito de Periculosidade para os Moto Boys.

Nosso colega recomendou que suspendesse o pagamento desse direito.

Deixei anotado no blog a minha opinião de que a empresa, nesse caso, deve consultar o seu advogado para que tome qualquer medida em relação a essa suspensão.

Digo isso, na condição de advogado, considerando que a Sentença Proferida pelo Tribunal Regional Federal da 1a Região – Brasilia – em caráter Liminar, ou seja, não é uma decisão definitiva.

Por isso a empresa deve consultar o seu advogado, pois essa sentença, em caráter liminar, pode ser modificada a qualquer instante pelo STF.

Não quero dar aula de direito processual civil mas, decisão em caráter liminar deve-se ter muito cuidado com ela, principalmente a parte beneficiada, porque tudo pode ser modificado no dia seguinte.

Então, eu na condição de advogado, se alguma empresa cliente, havendo essa obrigação com motoboy, aconselharia a fazer uma reserva dos valores que seriam pagos a título de Adicional de Periculosidade ou depósito em juízo para evitar um desencaixe financeiro no caso de suspensão da liminar.

Agurdemos a decisão de mérito, a decisão final.

18. PPRA X PCMSO

QUAL A RELAÇÃO DO PCMSO COM O PPRA?

O assunto é simples, todavia causador de algumas duvidas.

Um colega me consultou sobre uma situação, que transcrevo:

Estou com uma dúvida cruel sobre exames do PCMSO:

Tem um mecânico, que fez os exames periódicos em Junho de 2014. No PCMSO consta o profissional deve fazer exame de hemograma completo, eletrocardiograma, Rx de tórax, audiometria e acuidade visual.
Só que ele vai ser demitido no próximo dia 02 de fevereiro de 2015. A pergunta é o seguinte, no exame demissional ele deve realizar todos esses exames novamente (hemograma completo, eletrocardiograma, Rx de tórax, audiometria e acuidade visual)?

Fiz a mesma pergunta a alguns Médicos do trabalho e obtive respostas diferentes. Um dos Médicos disse que ele terá que fazer todos os exames, porque na lei diz que após 90 dia do último exame, deve fazer tudo de novo.

O outro disse que só deverá fazer o exame clínico demissional e mostrar os últimos exames complementares e só.
Afinal de contas, qual é a verdade e onde está escrito?

RESPONDI-LHE nos seguintes termos:

De fato a sua dúvida pode ser considerada complexa diante das diferentes opiniões dos médicos que consultou. Espero que minha resposta não aumente a crueldade da sua dúvida, mesmo porque estamos diante de uma boa dose de subjetividade na interpretação do contexto.
Inicialmente quero dizer que o PCMSO, tanto quanto o PPRA, transformam-se em grandes **Passivos Trabalhistas** diante das previsões contidas nos **CRONOGRAMAS DE AÇÕES** desses programas.

De início temos que entender que o PCMSO é desenvolvido com base nas informações das exposições ocupacionais que estão expostos os empregados, contidas no PPRA.

As vezes fico preocupado com ambos os programas – PPRA e PCMSO – mal dimensionados que trazem uma carga excessiva para o empregador.
Considerando que o PPRA fornece as informações para a elaboração do PCMSO, podemos ter de início um sério problema se o nosso PPRA está mal dimensionado; se o reconhecimento dos riscos estão equivocados; assim a situação se complica mais ainda quando as quantificações – por conta do reconhecimento – além de não existirem ou, quando existem, foram mal dimensionadas.

Do reconhecimento dos riscos e com a posterior quantificação, por consequência, necessitamos do monitoramento desses riscos.
E, dentre as diversas formas de monitoramentos, temos na NR-09 a determinação do **monitoramento através dos Exames Médicos Clínicos e Laboratoriais** para a verificação da saúde do trabalhador, diante daqueles riscos encontrados na fase de reconhecimento do PPRA.

Nesse momento podemos detectar os equívocos cometidos pelo profissional de Segurança do Trabalho, levando ao Médico do Trabalho a cometer outro equivoco, por consequência.

O Médico do Trabalho, para a elaboração do PCMSO, tem como fonte de consulta os RISCOS OCUPACIONAIS apontados no PPRA.
Se esses **RISCOS OCUPACIONAIS** estão mal Reconhecidos e mal Dimensionados, por consequência, o MÉDICO DO TRABALHO vai determinar a realização de **EXAMES LABORATORIAIS** desnecessários.

Aqueles erros decorrentes do mal reconhecimento e mal dimensionamento dos riscos ambientais no PPRA, **vai gerar um PASSIVO TRABALHISTA** para a empresa a partir do momento em que o MÉDICO DO TRABALHO exigir os respectivos Exames Laboratoriais para o **MONITORAMENTO** daqueles Riscos Ambientais apontados no PPRA.

Dessa forma, para a RETIFICAÇÃO dos erros em cadeia, causados pelo PPRA, devemos inicialmente fazer uma REVISÃO no PPRA para que, por consequência imediata, façamos também a mesma RETIFICAÇÃO no PCMSO. No seu caso, **se o Médico do Trabalho definiu no PCMSO as necessidades** de hemograma completo, eletrocardiograma, Rx de tórax, audiometria e acuidade visual foi por consequência das informações contidas no PPRA; **RECOMENDO** que se façam tais exames para evitar uma consequência futura, diante de uma fiscalização do Ministério do Trabalho ou de uma Reclamatória Trabalhista.

Por outro lado recomendo também uma AUDITORIA na documentação do PPRA e do PCMSO para a verificação dos seguintes pontos:

– Análise da eficácia do PPRA na fase de RECONHECIMENTO – AVALIAÇÃO – MONITORAMENTO dos Riscos Ambientais.
– Análise da Eficácia do PCMSO na fase do Cronograma de Avaliações Médicas para o monitoramento dos riscos ambientais.

Penso que é correto questionar o Médico do Trabalho, coordenador do PCMSO, qual a importância e relevância dos exames (hemograma completo, eletrocardiograma, Rx de tórax, audiometria e acuidade visual) para o MONITORAMENTO dos Riscos Ambientais demonstrados no PPRA.

Se no PPRA foi demonstrado exposição a produtos químicos, ruído e deficiência na iluminação no local de trabalho, podemos entender como necessários os exames supra citados.

RESUMINDO: Faça os exames. É melhor errar por excesso do que por omissão.

Em seguida faça uma auditoria no seu PPRA e no PCMSO.

A empresa pode ter surpresas.

19. O ACIDENTE DE TRAJETO E A GARANTIA DE EMPREGO

Meu amigo Nestor W Neto me enviou uma consulta sobre um caso concreto envolvendo um Acidente de Trajeto e algumas implicações.

E na questão trazida pelo amigo, questiona o direito à garantia de emprego (estabilidade) no caso.

Antes de expor o caso trazido pelo colega e a minha opinião sobre o assunto, vamos entender um pouco da fundamentação legal do ACIDENTE DE TRAJETO.

CONCEITO LEGAL DE ACIDENTE DE TRABALHO – ACIDENTE DE TRAJETO

Os artigos 19 a 21 da Lei 8.213/91 regulamentam o Acidente ocorrido no Trabalho e todos aqueles que, embora não tenham acontecido no trabalho, são considerados como tal, para efeito de Direito do Empregado, ao benefício acidentário.

> **Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.**

Antes de adentrarmos no assunto, cabe esclarecer que o empregado acidentado e afastado do trabalho, após o 15° dia de afastamento, recebe um determinado benefício da previdência, que podem ter valores diferentes, conforme o caso.

Lembrando ainda que o empregador paga o salário dos primeiros quinze dias, independente da caracterização do acidente ou a da doença.

BENEFÍCIO DO AUXILO DOENÇA: Concedido a todos os benifíciários da Previdência, em caso de afastamento por doença ou acidente não considerados do trabalho

BENEFÍCIO DO AUXILO ACIDENTE DO TRABALHO: Concedido ao empregado vítima de um acidente do trabalho, nos termos dos artigos 19 a 21 da Lei 8.213/91

QUANDO UM ACIDENTE DO TRABALHO É CONSIDERADO COMO ACIDENTE DE TRAJETO – O QUE DESCREVE A LEI?

O texto legal do ACIDENTE DE TRAJETO está no item “d” do Inciso V do artigo 21:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:
V – o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:
d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

O Acidente de Trajeto somente será caracterizado após a emissão da CAT pela empresa.

Art. 22. A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência …

Com base nos artigo acima citados vamos analisar o **ACIDENTE DE TRAJETO:**

a) – O ACIDENTE DE TRAJETO é um dos tipos legais de ACIDENTE DE TRABALHO
b) – ACIDENTE DE TRAJETO é aquele que acontece com o empregado no TRAJETO (caminho) entre a sua Residência e o seu Local de Trabalho.
c) – QUANDO: Pela manhã quando se dirige para o trabalho, no final do expediente quando retorna e, também, no horário de almoço, na ida e na volta.
d) – MEIO DE LOCOMOÇÃO – Qualquer que seja o meio de locomoção.

e) – EMISSÃO DA CAT – Para a caracterização legal do acidentes do trabalho perante o INSS e para garantir o recebimento do benefício da previdência, a empresa deve emitir a CAT nos termos do artigo 22 da Lei 8.213/91.

A GARANTIA DE EMPREGO NOS CASOS DE ACIDENTES DE TRABALHO

O empregado acidentado que ficar afastado por mais de 15 dias, depois do retorno do auxilio acidentário, não pode ser demitido sem justa causa durante um ano.

O artigo 118 da Lei 8.213/91 garante ao segurado que sofreu acidente do trabalho estabilidade pelo prazo mínimo de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independente do recebimento de auxílio-acidente.

Evidente que esse direito se estende ao empregado que sofreu acidente de trajeto, uma das formas – tipo – de acidente do trabalho.

ALGUNS QUESTIONAMENTOS:

a) – EMPREGADO QUE RECEBE VALE TRANSPORTE E USA CARONA OU BICICLETA/MOTO PERDE O DIREITO AO ACIDENTE DE TRAJETO?

RESPOSTA: Não perde o direito ao benefício do Auxilio Acidente do Trabalho e da Garantia de emprego. A lei esclarece que tem o direito qualquer que seja o meio de transporte.

b) – EMPREGADO QUE ESTAVA ATRASADO PARA O SERVIÇO PERDE O DIREITO?

RESPOSTA: Não. A lei não faz nenhuma menção de perda de direito no caso de atraso ao serviço.

c) – EMPREGADO NA EXPERIÊNCIA TEM A GARANTIA DE EMPREGO

RESPOSTA: Não. O empregado em fase de experiência não tem o direito à garantia de emprego, considerando que o contrato de experiência é um contrato por prazo determinado e acontece antes do direito da garantia de emprego.

QUESTIONAMENTO DO NESTOR W NETO:

Tenho um funcionario que saiu de moto (propria) no horario do almoço e acabou furando uma preferencial, foi socorrido pelo Samu e encaminhado ao pronto atendimento.
Logo no dia seguinte veio trabalhar, depois acabou pegando atestado de 15 dias e renovou mais 2 vezes de 15 dias, ou seja no total ficou 45 dias afastado e recebeu o auxilio do INSS.
Alegou ter quebrado algumas costelas, mas nao engessou porque o medico disse que nao era o caso de engessar.
Nao foi aberto o CAT.
Eu quero saber se o mesmo tem direito a estabilidade de 1 ano ou nao, a empresa nao tem interesse na dispensa, mas o mesmo começou a faltar direto, sendo que as vezes tem semana chega a faltar 2 até 3 dias, trazendo diversos atestado.

MINHA RESPOSTA:

O empregado acidentado tem a garantia de emprego, desde que o Acidente tenha sido considerado Acidente do Trabalho, nos termos do artigo 19 e 20 da Lei 8.213/9.

Para que esse direito seja assegurado, obrigatoriamente deve ser emitido a CAT e o afastamento superior a quinze dias.

No caso que você relata, embora o empregado tenha sido fastado por quarenta e cinco dias, se não houve emissão da CAT, certamente que o benefício recebido pelo empregado foi o auxilio doença.

E, se o benefício recebido nesses quarenta e cinco dias foi o auxilio doença, o empregado não tem o direito à garantia de emprego.

Evidente que o empregado pode buscar o direito à garantia de emprego na Justiça do Trabalho alegando, entre outras coisas, que a empresa, de forma premeditada, não emitiu a CAT.

Nesse caso a situação se complica.

E quem tem a razão?

20. TST X CREA – Empresa pode exigir?

Soube por notícias que algumas empresas do Rio de Janeiro, empreiteira da Petrobrás estão impondo aos técnicos em segurança no trabalho a inscrição no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia no estado como condição para a admissão.

Da mesma forma, notícias vindas de outros estados da federação onde a exigência se repete.

O CREA tem interesse corporativo e financeiro uma vez que, com os TST amarrados em seus quadros, proíbem os profissionais de nível médio na execução da elaboração do PPRA, por exemplo, alegando que é exclusividade dos engenheiros de segurança a elaboração do programa de prevenção exigido pela NR-09. Além do faturamento com as inscrições a anuidades.

Totalmente descabida a exigência e o Sindicato dos Profissionais Técnicos em Segurança no Trabalho deveria tomar as providências cabíveis denunciando o caso ao Ministério Público do Trabalho.

21. QUEM DEVE GERENCIAR O SEESMT?

A NR-04 relaciona todos os profissionais componentes do SEESMT e as suas atribuições na prevenção de acidentes e doenças no trabalho.

Afora isso em nenhum momento define quem deve chefiar os serviços especializados em engenharia, segurança e medicina no trabalho.

Na prática, o que percebemos é um dos profissionais de nível superior na qualidade de chefe do departamento ou gestor em SST.

Os profissionais de nível médio devem procurar o aprimoramento em gestão de SST para o exercício do cargo de chefia do SEESMT.

22. O TST PODE APLICAR ADVERTÊNCIA EM EMPREGADO?

Um dos princípios basilares da gestão de pessoal, desde o planejamento das ações, passando pela organização e finalizando nos procedimentos de controle e monitoramento é a hierarquia das autoridades distribuídas no processo da distribuição das responsabilidades de cada um na organização.

A hierarquia, a ordem de comando, a definição da autoridade não pode ser rompida no processo de gestão.

A alocação dos profissionais TST na organização, via de regra, é a subordinação do SEESMT ao RH da empresa.

Os trabalhadores, dentro do quadro de hierarquia, estão subordinados a um líder, um chefe ou encarregado, dependendo do modelo da organização e a esses deve a obediência das ordens dentro do processo produtivo da empresa.

Dessa forma, não pode o profissional TST ou qualquer outro do SEESMT, aplicar nenhum tipo de advertência aos trabalhadores sob o risco de, se assim proceder, quebrar a ordem de comando que deve partir da chefia direta.

Na prática os profissionais de SST, na observação de algum ato contrário ás normas de saúde e segurança no trabalho, praticada por um trabalhador, deve comunicar a chefia do empregado transgressor, utilizando as ferramentas administrativas cabíveis no caso.

Exceção se faz em caso de riscos imediato de vida.

23. O TST – ENG SEG TRAB - TEM RESPONSABILIDADE NO PCMSO?

Os Profissionais em Segurança no Trabalho tem alguma responsabilidade solidária, com o médico do trabalho, no momento da emissão do ASO – ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL assinado pelo Médico no momento da Admissão ou Demissão do empregado?

Para começo de conversa quero esclarecer dois pontos:

1. O TST é o único Profissional que Compõe o SEESMT – A profissão do TST é a única, dentre os componentes do SEESMT regulamentada por lei. Engenheria de Segurança do Trabalho não é profissão, é especialização; Médico do Trabalho, da mesma forma, é uma especialização na medicina, nãoé profissão.

2. O TST – Técnico em Segurança do Trabalho é o responsável criminal pelos Acidentes e Doenças que agridem o empregado no seu local de trabalho, com fundamento no Código Penal Brasileiro e no Decreto 92.530 de 86, que definiu as responsabilidades do Profissional TST.

E, para esclarecer essa **RESPONSABILIDADE DOS PROFISSIONAIS EM ST na emissão dos ASOs** – Atestados de Saúde Ocupacional, emitidos pelo Médico do Trabalho coordenador do PCMSO, vamos fazer alguns questionamentos:

1. O Médico do Trabalho elabora o PCMSO com base nos dados colhidos do PPRA e os Exames Médicos Admissionais, Periódicos e Demissionais o exame clínico e os laboratoriais, todos são conforme o(s) Risco(a) Ambiental(is) descritos no PPRA.

2. Inobstante a NR-09 ser liberal e permitir que qualquer pessoa, a escolha do empregado, possa elaborar o PPRA, sabemos que na prática 90% dos PPRAs são emitidos pelos profissionais Técnicos em Segurança do Trabalho;

3. Se analisarmos a responsabilidade criminal do TST, prevista no Código Penal Brasileiro que criminaliza o profissional que, por ação ou omissão seja causador de um acidente (e doença) e com isso venha a atingir o empregado, em consonância com as responsabilidades descritas no Decreto 92.530/86 que relaciona as atividades dos profissionais TST, conseguimos entender essa RESPONSABILIDADE do TST na emissão dos ASOs.

4. Se o Médico do Trabalho comete algum tipo de Erro Médico na emissão do(s) ASO(s), levando o empregado ao acometimento de doença em decorrência de equivoco cometido pelo TST na informação das Qualificações ou quantificações dos Riscos ambientais no local do trabalho, o profissional TST será RESPONSABILIZADO CRIMINALMENTE pelo dano causado ao empregado.

5. A empresa responde pela **RESPONSABILIDADE CIVIL.**

Isso Posto, entendemos pela RESPONSABILIDADE DOS PROFISSIONAIS EM SEGURANÇA NO TRABALHO na Emissão do ASOs se comprovado que o Erro Médico for decorrente de informação equivocada do profissional TST nas informações dos Riscos Ambientais que serviram de embasamento para a elaboração do PCMSO.

24. AS ATRIBUIÇÕES DOS PROFISSIONAIS TST

O oart. 6º do Decreto 92.530, de 09.04.86 relaciona as atribuições dos Profissionais TST:

Art. 1º – As atividades do Técnico de Segurança do Trabalho são as seguintes:

I – informar o empregador, através de parecer técnico, sobre os riscos exigentes nos ambientes de trabalho, bem como orientá-los sobre as medidas de eliminação e neutralização;

II – informar os trabalhadores sobre os riscos da sua atividade, bem como as medidas de eliminação e neutralização;

III – analisar os métodos e os processos de trabalho e identificar os fatores de risco de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho e a presença de agentes ambientais agressivos ao trabalhador, propondo sua eliminação ou seu controle;

IV – executar os procedimentos de segurança e higiene do trabalho e avaliar os resultantes alcançados, adequando-os estratégias utilizadas de maneira a integrar o processo Prevencionista em uma planificação, beneficiando o trabalhador;

V – executar programas de prevenção de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho nos ambientes de trabalho, com a participação dos trabalhadores, acompanhando e avaliando seus resultados, bem como sugerindo constante atualização dos mesmos estabelecendo procedimentos a serem seguidos;

VI – promover debates, encontros, campanhas, seminários, palestras, reuniões, treinamentos e utilizar outros recursos de ordem didática e pedagógica com o objetivo de divulgar as normas de segurança e higiene do trabalho, assuntos técnicos, visando evitar acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho;

VII – executar as normas de segurança referentes a projetos de construção, aplicação, reforma, arranjos físicos e de fluxos, com vistas à observância das medidas de segurança e higiene do trabalho, inclusive por terceiros;

VIII – encaminhar aos setores e áreas competentes normas, regulamentos, documentação, dados estatísticos, resultados de análises e avaliações, materiais de apoio técnico, educacional e outros de divulgação para conhecimento e auto-desenvolvimento do trabalhador;

IX – indicar, solicitar e inspecionar equipamentos de proteção contra incêndio, recursos audiovisuais e didáticos e outros materiais considerados indispensáveis, de acordo com a legislação vigente, dentro das qualidades e especificações técnicas recomendadas, avaliando seu desempenho;

X – cooperar com as atividades do meio ambiente, orientando quanto ao tratamento e destinação dos resíduos industriais, incentivando e conscientizando o trabalhador da sua importância para a vida;

XI – orientar as atividades desenvolvidas por empresas contratadas, quanto aos procedimentos de segurança e higiene do trabalho previstos na legislação ou constantes em contratos de

prestação de serviço;

XII – executar as atividades ligadas à segurança e higiene do trabalho utilizando métodos e

técnicas científicas, observando dispositivos legais e institucionais que objetivem a eliminação, controle ou redução permanente dos riscos de acidentes do trabalho e a melhoria das condições do ambiente, para preservar a integridade física e mental dos trabalhadores;

XIII – levantar e estudar os dados estatísticos de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho, calcular a freqüência e a gravidade destes para ajustes das ações prevencionistas, normas regulamentos e outros dispositivos de ordem técnica, que permitam a proteção coletiva e individual;

XIV – articular-se e colaborar com os setores responsáveis pelos recursos humanos, fornecendo-lhes resultados de levantamento técnicos de riscos das áreas e atividades para subsidiar a adoção de medidas de prevenção a nível de pessoal;

XV – informar os trabalhadores e o empregador sobre as atividades insalubre, perigosas e penosas existentes na empresa, seus riscos específicos, bem como as medidas e alternativas de eliminação ou neutralização dos mesmos;

XVI – avaliar as condições ambientais de trabalho e emitir parecer técnico que subsidie o planejamento e a organização do trabalho de forma segura para o trabalhador;

XVII – articula-se e colaborar com os órgãos e entidades ligados à prevenção de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho;

XVIII – particular de seminários, treinamento, congressos e cursos visando o intercâmbio e o aperfeiçoamento profissional.

25. A RESPONSABILIDADE CIVIL NOS ACIDENTES NO TRABALHO

A RESPONSABILIDADE CIVIL E A OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR NOS ACIDENTES DO TRABALHO

Dias desses um colega, em um grupo do face, escreveu que a empresa sempre é obrigada a indenizar o empregado acidentado desde 2002, com o novo Código Civil Brasileiro.

Respondi ao colega que ele estava equivocado.

Vamos entender por quê?

Para início de conversa temos que entender o que é **RESPONSABILIDADE CIVIL e a OBRIGAÇÃO de INDENIZAR.**

Para evitar ao máximo o "juridiquês" e escrever de um modo bem simples e objetivo para que todos possam entender, para explicar o que é a RESPONSABILIDADE CIVIL, vou começar com um exemplo bem simplório.

EXEMPLO DE RESPONSABILIDADE CIVIL

Pedro da Silva quando estava saindo de sua casa para o serviço deu uma marcha à ré no seu carro e por descuido derrubou uma parte do muro da casa do seu vizinho.

Com isso o Pedro da Silva, por um **ATO ILÍCITO**, decorrente de **NEGLIGÊNCIA**, causou um **DANO**, um **PREJUÍZO** para o seu vizinho.

Por conta desse **ATO ILÍCITO** Pedro da Silva vai ter que **REPARAR O DANO CAUSADO** ao seu vizinho.

Essa **OBRIGAÇÃO de REPARAR O DANO CAUSADO A OUTRO** dá se o nome de **RESPONSABILIDADE CIVIL**.

A RESPONSABILIDADE CIVIL – é a obrigação de reparar um dano causado a outro e tem sua previsão legal no artigo 926 do Código Civil Brasileiro.

No Entanto, para que o **CAUSADOR DO PREJUÍZO** seja **OBRIGADO – CONDENADO** a **INDENIZAR** aquele que sofreu o prejuízo, precisamos analisar as **CAUSAS** do acidente.

O artigo 926 do Código Civil continua dizendo que somente está obrigado a **INDENIZAR o PREJUÍZO** aquele que agiu por **AÇÃO** ou **OMISSÃO** – Fazer ou deixar de fazer – alguma coisa quando agir por **NEGLIGÊNCIA**, **IMPRUDÊNCIA** ou **IMPERÍCIA.**

ENTENDENDERAM?

No caso do nosso exemplo o Pedro da Silva, ao engatar a marcha à ré no seu carro agiu com **NEGLIGÊNCIA**, não prestou atenção e derrubou o muro causando um **PREJUÍZO** para o vizinho.

Então, Pedro da Silva será **OBRIGADO a REPARAR O DANO** causado ao vizinho porque agiu com **NEGLIGÊNCIA**.

E COMO SE DARÁ A REPARAÇÃO?

A reparação do prejuízo, pagamento, poderá dar-se por força de uma **CONDENAÇÃO JUDICIAL** de duas formas:

– Pagamento de um valor para que o vizinho conserte o muro

– Pagar um pedreiro para consertar o muro, deixando-o no mesmo estado que estava antes do acidente.

SIMPLES NÃO É MESMO?

Muito bem! Agora que você já aprendeu o que é **RESPONSBILIDADE CIVIL**, vamos para alguns outros conceitos.

OS TIPOS DE DANOS CAUSADOS A OUTROS – TERCEIROS

1. PATRIMONIAL: Quando o prejuízo causado resume-se tão somente a coisa concreta, à propriedade de alguém
2. MORAL: Quando o dano causado atinge a moral de alguém e o ato ilícito praticado pelo terceiro cause algum tipo de dano na imagem do ofendido perante a sociedade, seja por calúnia, injúria, difamação .

O DANOS CAUSADOS EM UM ACIDENTE DO TRABALHO E A OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR

Para entendermos a obrigação de **INDENIZAÇÃO** nos casos de **ACIDENTES DO TRABALHO**, além do artigo 926 e 186 do Código Civil Brasileiro, vamos ter que entender um DIREITO CONSTITUCIONAL que obrigado o empregado a **INDENIZAR O EMPREGADO** em caso de **ACIDENTE OU DOENÇA DO TRABALHO**.

Artigo 7° da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Desse inciso vamos retirar e analisar os seguintes vocábulos:

1. SEGURO CONTRA ACIDENTES DO TRABALHO: É um direito de todos os trabalhadores o SAT – Seguro contra Acidentes do Trabalho. Aquele seguro da Previdência Social que garante direitos ao trabalhador em caso de acidente do trabalho;
2. A CARGO DO EMPREGADOR; O empregador deve bancar o pagamento desse seguro. É o que acontece quando o empregador recolhe os valores do INSS sobre a folha de pagamento da empresa;
3. SEM EXCLUIR A INDENIZAÇÃO A QUE ESTÁ OBRIGADO: Mesmo que o empregador pague o **SAT** – Seguro contra Acidentes do Trabalho, essa obrigação não afasta a **OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR** o empregado e caso de **ACIDENTE DO TRABALHO;**
4. QUANDO INCORRER EM DOLO OU CULPA: Aqui, no final desse inciso, a norma constitucional esclarece que o **EMPREGADOR** somente será obrigado a **INDENIZAR** o empregado em caso de **ACIDENTE DO TRABALHO** se a empresa incorrer, agir com **DOLO** ou **CULPA** no acidente.

Nesse caso, o empregador somente será obrigado a indenizar o empregado se for constatado pela **PERÍCIA** que houve a **CULPA DO EMPREGADOR** no **ACIDENTE DO TRABALHO.**

O empregado acidentado sofre, nos casos de **ACIDENTES DO TRABALHO**, dois prejuízos:

PATRIMONIAL: considerando que a sua capacidade laboral será diminuída ou extinguida pelas sequelas do acidente;

MORAL: Considerando as sequelas deixadas pelo acidente que venham a lhe causar algum tipo de constrangimento perante a sociedade.

26. A RESPONSABILIDADE PENAL NOS ACIDENTES NO TRABALHO - O TST PODE SER RESPONSABILIZADO CRIMINALMENTE?

No livro LEGISLAÇÃO APLICADA EM SST abordo a Responsabilidade Criminal do Profissional em SST nos acidentes do Trabalho.

Nos casos de Acidentes do Trabalho, havendo Lesões corporais que resultem em perda de capacidade para o trabalho, sequelas ou a morte do trabalhador, a EMPRESA responde na esfera cível – é a RESPONSABILIDADE CIVIL – e será obrigada ao pagamento de INDENIZAÇÃO se for constatada a CULPA da empresa pelo Acidente.

O Profissional de SST responsável pela **PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS** responde **CRIMINALMENTE** pelo acidente.

O Profissional de SST, no desenvolvimento da sua atividade em prevenção de acidentes ou doença do trabalho, pode ser incriminado em caso de ocorrência de acidente grave ou morte no local de trabalho, se o fato ocorrer por ato de ação ou omissão do profissional.

A criminalização do profissional somente ocorre se houver um ato de ação ou omissão, praticado pelo profissional, que tenha dado causa ao acidente.

Se no acidente ocorrer alguma Lesão Corporal no empregado acidentado, o profissional de SST responderá pelo crime de Lesão Corporal previsto no artigo 129 do Código Penal.

Se houver a morte do trabalhador, o crime a ser imputado ao profissional SST é o homicídio, doloso ou culposo, dependendo dos fatos, previsto no artigo 121 do Código Penal.

Vejamos o texto legal do artigo 129 do CP:

Lesão corporal

Art. 129. Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem:

Pena – detenção, de três meses a um ano.
Lesão corporal de natureza grave

- 1º Se resulta:

I – Incapacidade para as ocupações habituais, por mais de trinta dias;
II – perigo de vida;
III – debilidade permanente de membro, sentido ou função;
IV – aceleração de parto:
Pena – reclusão, de um a cinco anos.

- 2° Se resulta:

I – Incapacidade permanente para o trabalho;
II – enfermidade incuravel;
III perda ou inutilização do membro, sentido ou função;
IV – deformidade permanente;
V – aborto:
Pena – reclusão, de dois a oito anos.
Lesão corporal seguida de morte

- 3° Se resulta morte e as circunstâncias evidenciam que o agente não quis o resultado, nem assumiu o risco de produzi-lo:

Pena – reclusão, de quatro a doze anos.

Diminuição de pena

- 4° Se o agente comete o crime impelido por motivo de relevante valor social ou moral ou sob o domínio de violenta emoção, logo em seguida a injusta provocação da vítima, o juiz pode reduzir a pena de um sexto a um terço.

Substituição da pena

5° O juiz, não sendo graves as lesões, pode ainda substituir a pena de detenção pela de multa, de duzentos mil réis a dois contos de réis:

I – se ocorre qualquer das hipóteses do parágrafo anterior;

II – se as lesões são recíprocas.

Lesão corporal culposa

6° Se a lesão é culposa:

Pena – detenção, de dois meses a um ano.

Aumento de pena

7º Aumenta-se a pena de 1/3 (um terço) se ocorrer qualquer das hipóteses dos §§ 4º e 6º do art. 121 deste Código.

Aumento de pena

4º No homicídio culposo, a pena é aumentada de 1/3 (um terço), **se o crime resulta de inobservância de regra técnica de profissão, arte ou ofício**, ou se o agente deixa de prestar imediato socorro à vítima, não procura diminuir as conseqüências do seu ato, ou foge para evitar prisão em flagrante. Sendo doloso o homicídio, a pena é aumentada de 1/3 (um terço) se o crime é praticado contra pessoa menor de 14 (quatorze) ou maior de 60 (sessenta) anos.

5º – Na hipótese de homicídio culposo, o juiz poderá deixar de aplicar a pena, se as conseqüências da infração atingirem o próprio agente de forma tão grave que a sanção penal se torne desnecessária.

27. AFASTE DE SI A RESPONSABILIDADE PENAL

Dias desses uma colega TST – **Rosilene dos Santos** – conversou comigo e expôs uma preocupação, sobre responsabilidade criminal do TST, que é a mesma de muitos colegas da profissão:

Disse me a Rosilene:

"Bom dia,
Amigo, trabalho em uma empresa pequena onde nunca teve tst , estou executando o meu trabalho na prevenção de acidentes e doenças no trabalho, advertindo e orientando os colaboradores, porém muitas das vezes me deparo com a seguinte situação, o engenheiro da obra diz q eu não posso mandar um funcionário embora ou pedir que ele pare o seu trabalho por nenhum motivo.

E pede que eu faça um termo de responsabilidade para que ele assine e assim assuma a culpa por quaisquer problemas futuros.

A minha dúvida é: Ao fazer esse termo de responsabilidade eu estou sendo omissa e posso ser responder criminalmente por um acidente mesmo eu advertindo e fazendo esse termo para o engenheiro??
O que eu posso fazer com relação a esse problema?"

MINHAS RESPOSTAS:

1° – O TST Pode demitir funcionários que não respeitam as normas de Segurança do Trabalho?

O TST Pode mandar um empregado interromper um trabalho?

DEPENDE. Seria a minha primeira resposta. Depende do seguinte:

A Lei 7.410/85 que criou a Profissão do TST e a Portaria 3275/89 que regulamentou as atividades do TST, não conferiu tacitamente ao profissional TST o poder de demitir empregado ou para paralisar serviços em que não estejam sendo obedecidas as normas de SST.

No entanto, o empregador no seu plano de cargos e salários – se houver – pode atribuir ao profissional TST o poder de Demitir empregado que não cumpra com as normas de prevenção de Acidentes ou Doenças do Trabalho e também autoridade para paralisar os serviços que não estejam sendo realizado com segurança.

RESUMINDO: O empregador pode dar esse PODER – AUTORIDADE para o Técnico em Segurança do Trabalho.

O TST, quando não tiver essa autoridade, deve comunicar o RH, o DP ou a Direção da empresa todos os casos de desobediência das normas de saúde e segurança no trabalho

2° – Fazer o empregado assinar um Termo de RESPONSABILIDADE ASSUMINDO a CULPA em caso de acidente?

NÃO. Essa é a minha resposta.

Determinar ao empregado, que assine um documento assumindo a culpa em caso de acidente do trabalho NÃO TEM VALOR LEGAL, no caso de indenização por Acidente do Trabalho e muito menos para livrar o TST da Responsabilidade Penal em caso de acidente.

Isso porque a questão da RESPONSABILIDADE CIVIL e PENAL é uma QUESTÃO DE ORDEM PÚBLICA, é pessoal e intransferível.

Portanto, se o TST receber essa orientação da direção da empresa, de um Gerente de produção, de um Engenheiro de obra ou superior qualquer, saiba que esse documento não tem valor legal nenhum e o profissional assume a responsabilidade penal no caso de uma acidente.

A empresa, por sua vez, assume a Responsabilidade Civil e a obrigação de indenizar o empregado acidentado.

MAS O QUE DEVE FAZER O TST numa situação em que um superior hieráquico obriga-o a esse tipo de procedimento, que foi o caso da colega Rosilene?

Recomendei à colega:

O TST para afastar de si a responsabilidade criminal nos casos em que a empresa ou algum superior não permita a execução das atividades prevencionistas, de um chefe que não permite medidas de segurança no local de trabalho, adote as seguintes medidas:

1. ORDEM DE SERVIÇO –

A OS prevista na NR-01 obriga o empregador a informar o empregado dos riscos ambientais existentes nos locais de trabalho, os equipamentos de proteção que devem ser utilizados e as NORMAS DE SEGURANÇA que devem ser obedecidas por todos.

O TST deve elaborar a O.S. dando conta de tudo isso aos empregados.

Elabore a OS em duas vias. Assine as duas vias – Faça o empregado assinar uma das vias – Entregue uma via ao empregado (aquela assinada por você) e fique com a via assinada pelo empregado;

Elabore uma OS para o Encarregado: Gerente de Produção ou Engenheiro de obra – Na O.S. desses empregados de nível de direção esclareça nas obrigações:

"Cumprir e fazer os subordinados cumprirem com todas as Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho"

e Proceda igualmente com as duas vias. Uma para o TST e outra para o Empregado – Tudo devidamente assinado pelo TST e pelo Gerente e Encarregado ou Engenheiro da obra.

Em seguida, <u>para aumentar a sua salvaguarda no afastamento da responsabilidade criminal, digitalize e arquive todas as O.S. que foram assinadas pelos empregados, principalmente aquelas assinadas pelo Encarregado – Gerente – Engenheiro –</u>

2. PCMAT – PPRA: Não deixe de atender todas as recomendações contidas no PCMAT – se houver – ou do PRRA e da CIPA.

3. Comunique ao RH, DP e Direção da empresa, todos os casos de desrespeito às Normas de Prevenção de acidentes.

Solicite ao empregador, via RH e DP a aplicação de penalidades aos empregados que desrespeitam as normas de Prevenção de Acidentes

28. CURSO NR-10 – O TST PODE MINISTRAR

A NR-10 – Serviços em Eletricidade obriga as empresas a capacitarem os profissionais que atuam com eletricidade contra os riscos de acidentes na atividade.

No item 10.8 trata da habilitação, qualificação, capacitação e autorização dos trabalhadores.

Será considerado trabalhador qualificado aquele que comprovar conclusão de curso específico na área elétrica reconhecido pelo Sistema Oficial de Ensino.

Continua a norma afirmando que é considerado profissional legalmente habilitado, para capacitar o trabalhador, para ministrar o curso o trabalhador previamente qualificado e com registro no competente conselho de classe.

Será considerado trabalhador capacitado aquele que atenda às seguintes condições, simultaneamente:

a) Receba capacitação sob orientação e responsabilidade de profissional habilitado e autorizado; e

b) Trabalhe sob a responsabilidade de profissional habilitado e autorizado.

A capacitação só terá validade para a empresa que o capacitou e nas condições estabelecidas pelo profissional habilitado e autorizado responsável pela capacitação.

Resumindo concluímos que profissional legalmente habilitado, com curso específico na área elétrica reconhecido pelo sistema oficial de ensino e devidamente registrado no competente conselho de classe é o Engenheiro Eletricista.

Devemos esclarecer que esse engenheiro eletricista não está obrigado a ter a especialização em engenharia de segurança do trabalho.

29. CAUSAS DOS ACIDENTES – ATOS INSEGUROS NÃO EXISTEM MAIS?

ACABARAM COM O ATO INSEGURO – Os burocratas do Ministério do Trabalho e emprego extinguiram – assassinaram – o **ATO INSEGURO** com uma canetada na edição de uma Portaria.

Em 04.03.2009 uma alteração no item 1.7 da NR-01 trouxe algumas discussões acaloradas, que duram até hoje, sobre o tema “Ato Inseguro”

Vejamos o que dizia esse item 1.7 da NR-01 antes da alteração:

NR-01 – item 1.7 – Cabe ao empregador:

b) Elaborar ordens de serviço sobre segurança e medicina do trabalho, dando ciência aos empregados, com os seguintes objetivos:
I – Prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho

E como ficou com a alteração:

1.7 Cabe ao empregador:

---

b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados,
cartazes ou meios eletrônicos; (Alteração dada pela Portaria n.º 84, de 04/03/09)
Obs.: Com a alteração dada pela Portaria n.º 84, de 04/03/09, todos os incisos (I, II, III, IV, V e VI) desta alínea foram revogados.

c) informar aos trabalhadores:

I. os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;
II. os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;
III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;
IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

Desde então, alguns afoitos passaram a alardear que agora, a partir de 03/2009, não existe mais o **ATO INSEGURO** e que agora, com a nova lei, o empregado não seria mais o culpado pelos Acidentes do Trabalho e as EMPRESAS seria sempre consideradas CULPADAS.

A Revista PROTEÇÃO à época até disponibilizou espaço para um médico, não me lembro o nome, escrever um longo texto defendendo essa ideia absurda de que o ATO INSEGURO deixou de existir.

Ora, é inadmissível acreditar que, numa canetada, um burocrata tenha extinguido, fulminado com uma das mais claras características do ser humano que é o cometimento de falhas.

Faz parte do nosso comportamento a desatenção, o descuido, o desrespeito às normas de prevenção, às negligências e todos os demais atos comportamentais que nos levem às consequências de um acidente, seja ele no trabalho, no trânsito, nos passeio, no lar, etc.

Então, a simples alteração do item 1.7 da Nr-01, **excluindo o vocábulo ATOS INSEGUROS**, que deveriam ser alertado pelo empregador através das ORDENS DE SERVIÇO, não pode por si excluir a responsabilidade do empregado nos acidentes do trabalho e jogar toda a culpa para o empregador.

E onde está a importância disso tudo?

Entendo que podemos estudar o assunto de forma triangular, com três vértices de interesse:

PRIMEIRO: Do estudo das Causas dos Acidentes do Trabalho

SEGUNDO: Aspecto Legal para fins de Indenização em caso de Acidente do Trabalho

TERCEIRO: Educação Prevencionista

No **PRIMEIRO ASPECTO**, do **estudo das causas dos acidentes do trabalho**, para início de conversa entendo que os ACIDENTES – no trabalho ou fora dele – tem somente duas causas, os Atos Inseguros e as Condições de Insegurança:

OS ATOS INSEGUROS: Causados por uma falha humana, por um erro cometido pelo trabalhador, que venha a dar causa no infortúnio trabalhista.

Evidente que devemos estudar, nos aprofundar, nos FATORES que levam o empregado a cometer o Ato Inseguro.

O ser humano, na sua complexidade de comportamento, comete o ato inseguro, a falha humana, que os leva ao acidente e suas consequências, quando seus atos são decorrentes de três tipos de comportamentos gerados pela:

IMPRUDÊNCIA: Quando deixa de observar as normas de segurança.

NEGLIGÊNCIA: Quando não observa situações claras e evidente de perigo que podem causar acidentes.

IMPERÍCIA: Quando não está habilitado, não tem experiência para o exercício de uma determinada atividade.

OS ATOS INSEGUROS como condição natural do comportamento do ser humano, sempre existiram e nunca vão deixar de existir, não seria com uma simples canetada, de um burocrata do Ministério do Trabalho e emprego, que essa condição natural.

O Ser humano, por natureza deveria atencioso, uma condição natural para a sobrevivência.

E o trabalhador, pela exposição a um maior número de riscos nos locais de acidentes, deveria ter esse sentido de preservação muito mais acurado. pelas consequências que o acidente no trabalho pode causar na sua saúde e na sua integridade física.

No entanto, não é o que observamos nos locais de trabalho, considerando que as estatísticas demonstram que mais de 80% dos acidentes do trabalho são causados por ATOS INSEGUROS, decorrentes de IMPRUDÊNCIA, NEGLIGÊNCIA e IMPERÍCIA.

O que importa de fato, deixando de lado qualquer discussão pela extinção do ato inseguro nos acidentes do trabalho é o estudo dos FATORES que levam os trabalhadores ao cometimento das falhas humanas, dos erros, dos atos inseguros.

Na segunda parte desse nosso estudo vamos analisar esses FATORES CAUSADORES DO ATO INSEGURO.

Para a exata compreensão do estudo, recomendo a leitura das publicações do Sociólogo João Areosa sobre o assunto:

30. OS FATORES CAUSADORES DOS ATOS INSEGUROS

Continuando nossos estudos sobre as CAUSAS DOS ACIDENTES, na análise da redação dada pelo item 1.7 da NR-01, com a alteração feita em 03.2009 em que o novo texto deixou de especificar como obrigação do empregador emitir Ordem de Serviço para evitar os Atos Inseguros.

Vamos relembrar que, pela exclusão da obrigatoriedade do empregador em elaborar Ordem de Serviço alertando o empregado para se evitar o ATO INSEGURO, muitos "apressadinhos" e principalmente aqueles que não sabem interpretar uma lei, saíram propagando aos quatro ventos que, a partir de então, não existe mais o ATO INSEGURO, que agora a empresa jamais poderá culpar o empregado nos acidentes do trabalho, como sempre fazia.

Cometendo um grave erro de interpretação de texto legal, criaram confusão conceitual na cabeça dos novatos e inexperientes quando afirmam: Acabou o ATO INSEGURO.

Na primeira parte desse estudo mencionei a impossibilidade de, numa canetada, exterminar com uma das características do comportamento humano que é aquele, natural, de cometer erros, de cometer falhas, aquilo que denominamos de "Falha Humana", causadora dos Acidentes no trabalho ou fora dele.

Nessa segunda parte do meu entendimento quero dizer que, o que devemos estudar profundamente são os **FATORES CAUSADORES dos ATOS INSEGUROS.**

Nenhum empregado consciente chega ao seu local de trabalho predeterminado ou com vontade de sofrer um acidente.

Se o acidente não ocorreu por uma condição de insegurança existente no local de trabalho, devemos então analisar a causa do acidente.

Podemos utilizar de várias ferramentas de análise de acidentes para a busca das suas diferentes causas.

Nessa análise, se concluirmos que o acidente foi causado pelo empregado, sem fazermos qualquer julgamento antecipado; sem condenação prévia do trabalhador, devemos inicialmente apurar se o acidente deu-se por:

IMPRUDÊNCIA

NEGLIGÊNCIA

IMPERÍCIA

De imediato, após a constatação de uma das três situações expostas, se por imprudência, negligência ou imperícia, devemos passar para uma análise mais apurada dos FATORES que levaram o empregado a desobedecer uma norma de segurança (imprudência); deixar de observar uma condição de riscos eminente (negligência) ou a sua incapacidade técnica de executar aquela atividade que exercia no momento do acidente (imperícia).

Para qualquer uma dessas causas iniciais, imprudência, negligência ou imperícia, o profissional de SST deve se ater em busca de quais fatores causadores que deram origem ao ato inseguro causador do acidente.

Dentre esses fatores podemos destacar:

– Problemas psicossociais
– Problemas pessoais (econômicos – financeiros – saúde)
– Problemas de Gerenciamento
– Falta de Treinamento

Para um aprofundamento no assunto o profissional em saúde e segurança do trabalho deve estudar, se aprofundar, nos estudos desses fatores que levamo trabalhador a cometer o ATO INSEGURO.

Para o estudo desses Fatores causadores dos Atos Inseguros sugiro a leitura da publicações do Sociólogo João Areosa.[1]

O risco nas ciências sociais: uma visão crítica ao paradigma dominante

A importância das percepções de riscos dos trabalhadores

O contributo das ciências sociais para a análise de acidentes maiores: d…

Veja mais no item da RESPONSABILIDADE CIVIL nos acidentes do trabalho.

Quando que a empresa é obrigada a indenizar o empregado em caso de acidente do trabalho

A teoria da CULPABILIDADE e a previsão constitucional de indenização em caso de acidente do trabalho

Vamos analisar a responsabilidade civil com enfoque na Constituição Federal, no Código Civil Brasileiro, nas Normas Regulamentadoras.

31. O CRONOGRAMA DE AÇÕES NO PPRA

PPRA – CRONOGRAMA DE AÇÕES – MEDIDAS DE CONTROLE

Dias desse um colega TST questionou a possibilidade/validade de se anotar no Cronograma de Ações do PPRA os treinamentos em Segurança do Trabalho.

Para entendermos o que é o **CRONOGRAMA DE AÇÕES**, para que serve e o que pode ser abordado nesse documento do PPRA, temos que analisar alguns pontos da NR-09:

Inicialmente vamos entender onde está descrito na NR-09 a obrigação da elaboração do CRONOGRAMA DE AÇÕES.

> ***9.2.1 O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deverá conter, no mínimo, a seguinte estrutura: a) planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma;***
> ………………………………………………………..

Então, veja que no item 9.2.1 descreve que o PPRA deverá conter, dentro de sua estrutura, um PLANEJAMENTO ANUAL com estabelecimento de PRIORIDADES e CRONOGRAMAS.

Com relação ao estabelecimento das PRIORIDADES vou tratar desse assunto em outro post.

No item 9.2.3 estabelece-se o seguinte:

> ***9.2.3 O cronograma previsto no item 9.2.1 deverá indicar claramente os prazos para o desenvolvimento das etapas e cumprimento das metas do PPRA.***

PLANEJAMENTO – PRIORIDADES – CRONOGRAMA – METAS

No gerenciamento do PPRA o profissional SST deve realizar um **PLANEJAMENTO** onde serão demonstradas quais serão as **PRIORIDADES** e quais as **MEDIDAS DE CONTROLE** e **MONITORAMENTO** serão utilizadas nas ações preventivas necessárias.

[1] https://www.facebook.com/joao.areosa.3?ref=ts&fref=ts

Essas PRIORIDADES, MEDIDAS DE CONTROLE e MONITORAMENTOS serão definidas e de acordo com o tipo de risco existente no ambiente de trabalho.

Por Exemplo:

No reconhecimento dos Riscos Ambientais verificou-se a presença de RUÍDO, CALOR e EXPOSIÇÃO AGENTES QUÍMICOS.

Então, com base nessas observações e usando ferramentas de gerenciamento, o profissional SST define a PRIORIDADE, qual o risco ambiental deverá ser priorizado nas medidas de prevenção, quais os instrumentos de MONITORAMENTO e CONTROLE será utilizado nesse processo.

Essas MEDIDAS DE CONTROLE e MONITORAMENTO que serão relacionadas no CRONOGRAMA DE AÇÕES do PPRA.

As METAS mencionadas 9.2.3 são os seus OBJETIVOS relacionados no Cronograma de Ações durante o PLANEJAMENTO ANUAL.

META de quantificar todos os Riscos Ocupacionais
META de Realizar os Treinamentos
META de fazer proteção nas máquinas

O CRONOGRAMA DE AÇÕES E AS MEDIDAS DE CONTROLE – MONITORAMENTO – FORMAS DE DEMONSTRAÇÃO

Com a definição das PRIORIDADES o profissional responsável pelo PPRA vai elaborar o CRONOGRAMA DE AÇÕES relacionando no tempo, mês a mês, de uma forma organizada, todas as medidas de prevenção que serão adotadas durante o ano.

Bom lembrar que todas as AÇÕES relacionadas no CRONOGRAMA ANUAL DE AÇÕES transforma-se num Passivo Trabalhista, ou seja, a empresa tem a obrigação de realizar aquilo que foi planejado.

Por Exemplo, no Cronograma Anual de Ações do PPRA poderá ser planejado as seguintes ações:

CRONOGRAMA 2015

– JANEIRO – Realização da Quantificação dos Produtos Químicos.
– FEVEREIRO – Reforma do piso da fábrica.
– MARÇO – Isolamento setor de Prensas
– ABRIL – Realização das medições de Ruído em todos os setores

O TREINAMENTO NO CRONOGRAMA DE AÇÕES

Da mesma forma pode se estabelecer TREINAMENTOS no Cronograma de Ações do PPRA, com base no item 9.3.5.3 da NR-09

9.3.5.3 A implantação de medidas de caráter coletivo deverá ser acompanhada de <u>treinamento dos trabalhadores quanto os procedimentos que assegurem a sua eficiência e de informação sobre as eventuais limitações de proteção que ofereçam.</u>

Conforme a necessidade os treinamentos podem ser programados para todo o ano do cronograma anual de ações.

Mais uma vez lembrar aos profissionais de SST que todas as ações relacionadas no Cronograma de Ações do PPRA geram um PASSIVO TRABALHISTA para a empresa que, se não cumprir o que foi planejado, pode ser autuada pelo Auditor Fiscal do MTE.

32. EMPRESA QUE ELABORA O PCMAT DESOBRIGA-SE NO PPRA?

Numa conversa com um colega, onde ele entende que a empresa que elabora o PCMAT não está obrigada a elaborar o PPRA, a conversa prosseguiu para o seguinte:

Escrevi ao colega:

Gostaria de ponderar contigo o seguinte:

1 - Onde está escrito que as empresas de Construção, com mais de 20 empregados, obrigadas por isso a elaborar o PCMAT, estão desobrigadas de elaborar o PPRA?

2 - Você afirma que as Ações do PPRA estão contidas dentro do PCMAT. Pode me dizer onde isso está descrito?

3 - Onde está escrito que as empresas terceirizadas não precisam elaborar o PCMAT?

4 - Lembrando que o item 18.3.1.1. descreve que o PCMAT deve contemplar as exigências contidas na NR-09.

- Penso que isso não significa dizer que as Ações do PPRA estão contidas no PCMAT.
- O entendimento desse item implica no fato de, havendo alguma exigência contida no PPRA - tais como quantificação, controle e monitoramento - devem ser inseridas no PCMAT.
- Se o referido **item exige que o PCMAT absorva as exigências do PPRA**, é uma clara demonstração de que a empresa deve elaborar - sempre - o PPRA e elaborar o PCMAT quando ultrapassar 20 empregados.

5 - Entendo que os Programas têm objetivos diferentes:

a) O PPRA tem por objetivo a gestão (Monitoramento e Controle) de todos os riscos existentes no local de trabalho para fornecer informações ao PCMSO para o monitoramento da saúde do trabalhador.

b) O PCMAT tem por objetivo a gestão do ambiente de trabalho na construção civil - a obra - para a melhoria das condições de trabalho, das áreas de vivências e conforto do trabalhador e da Prevenção de Acidentes.

Entendo que ambos os programas são exigidos das empresas da construção civil.

O PPRA para todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores.

O PCMAT para a empresa com mais de vinte empregados.

33. CURSO NR-12 – O TST PODE MINISTRAR

A NR-12 determina que a capacitação dos trabalhadores deve ser ministrada por trabalhadores ou profissionais qualificados para este fim, com supervisão de profissional legalmente habilitado que se responsabilizará pela adequação do conteúdo, forma, carga horária, qualificação dos instrutores e avaliação dos capacitados.

Dessa forma o profissional em Segurança do Trabalho pode ministrar os cursos de prevenção de acidentes com máquinas perigosas, nos termos da NR-12, desde que tenha suas atividades supervisionadas por profissional legalmente habilitado, no caso pelo engenheiro de segurança no trabalho.

34. CONSULTORIA & ASSESSORIA – ESTOU PRONTO?

Em recente conversa com um Profissional de Segurança do Trabalho, recém formado, ele me disse que está realizando atividades de Consultoria e Assessoria em Segurança do Trabalho.

Me disse ele que admirava meu trabalho e os meus textos aqui no blog e pediu conselhos.

No desenrolar da conversa, disse ao colega que se hoje atuo nas áreas de consultoria, assessoria, treinamento, gestão e auditoria em segurança do trabalho é em decorrência de mais de vinte e cinco anos de experiência; muito estudo; pesquisa e trabalho de campo em mais de uma centenas de empresas, de diferentes atividades econômicas.

Aproveitando o papo com o colega novato, escrevi esse texto, que pode servir de incentivo e auxilio para aqueles que pretendem atuar como consultor em segurança do trabalho.

Vamos iniciar com alguns CONCEITOS:

CONSULTOR: Aquele que dá conselhos a alguém ou a alguma empresa; aquele que tem a função dar parecer, fornecer subsídios, sugerir, aconselhar.

CONSULTORIA: Dar consultas, conselhos, Ação ou efeito de um especialista dar parecer sobre matéria da sua especialidade.

ASSESSOR: Aquele que é adjunto de alguém. Que exerce um cargo ou função para ajudar em suas funções.

ASSESSORIA: Pessoa encarregada de assessorar alguém ou uma empresa em determinado assunto

Consultoria é o exercício de determinada prestação de serviço, em nosso caso por profissional qualificado e conhecedor dos assuntos da área de Segurança do Trabalho e com especialidade devidamente comprovada.

O serviço de consultoria oferecido ao cliente se realiza por meio de diagnósticos e processos de intervenção técnica e tem o propósito de:

– Identificar as necessidades do cliente;
– Formular e propor soluções
– Recomendar ações pertinentes.

De acordo com o citado acima, o consultor:

– Desenvolve
– Implanta
– Viabiliza o projeto conforme a necessidade específica de cada cliente.

O CONSULTOR deve ser um profundo conhecedor da sua área de atuação e o seu trabalho – a venda de um produto – serviço – pressupõe a integração de dois tipos diferentes de conhecimentos:

– O Conhecimento Técnico específico sobre o assunto a que se propõe dar consultas;

– E experiência – vivência – organizacional e do conhecimento de suas peculiaridades contextuais, políticas e culturais.

No caso específico do CONSULTOR em SEGURANÇA DO TRABALHO, o profissional deve comprovar para o mercado que teve uma boa formação escolar – acadêmica – na sua área de atividade e a experiência organizacional que desenvolveu nos últimos anos.

O Consultor, através de seus conselhos deve garantir ao seu cliente:

– Segurança Jurídica
– Segurança Organizacional

A Segurança Jurídica será oferecida pelo consultor, ao seu cliente, com conselhos, recomendações e pareceres fundamentados na legislação que regulamenta a área de atuação.

A Segurança Organizacional será oferecida pelo consultor com a entrega de serviços que atendam as necessidades da empresa, que traga a solução para problemas que o levaram a sua contratação.

A atuação da consultoria pede competência em estabelecer uma relação de ajuda, uma parceria profissional do consultor com as pessoas que necessitam desse tipo de apoio. Considera o conjunto de atividades desenvolvidas pelo profissional de modo a ajudar o cliente a perceber, entender e agir sobre fatos inter-relacionados que ocorrem no seu ambiente de trabalho.

Com o máximo respeito aos novos profissionais, a aventura profissional na área de consultoria, como sonham muitos, pode levar os recém formados ao descrédito imediato, logo no início, considerando que as empresas, quando buscam um profissional consultor na área de segurança do trabalho, procuram segurança no serviço que estão comprando.

Tenho visto muitos profissionais, Técnicos em Segurança do Trabalho, Engenheiros e Médicos levando opiniões e consultas equivocadas para os colegas menos experientes; para as empresas que, colocando em prática aquelas recomendações, são induzidas à ilegalidade, uma vez que, ouvindo conselhos inadequados, deixam de cumprir com a legislação e posteriormente penalizadas.

Aconselho aos novos profissionais que tracem um objetivo a médio prazo; procurem novas informações nas áreas de legislação, treinamentos e aplicação das normas de segurança; conheçam o maior número possível de atividades econômicas, conviva nessas empresas, busquem a maior diversidade possível de conhecimento dos riscos ambientais em diferentes atividades; pesquise as filosofias e políticas empresariais do maior número possível de diferentes empresas em diversas atividades. Agindo assim o profissional vai amealhando conhecimentos, experiências diversas que serão levadas para os seus clientes nas suas atividades de consultor.

35. QUANDO A EMPRESA ESTÁ DESOBRIGADA A PAGAR O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE?

A DESOBRIGAÇÃO DO PAGAMENTO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – ANEXO 13 NR-15: Antes de entrarmos no assunto, quero esclarecer que existe um equívoco terrível que os i. peritos da Justiça do Trabalho cometem nas Análises Qualitativas dos Agentes relacionados no Anexo 13 da NR-15 – Vejamos:O que diz o Anexo 13 da NR-15:

NR 15 – ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES
ANEXO N.º 13 AGENTES QUÍMICOS

Relação das atividades e operações envolvendo agentes químicos, consideradas, insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho. Excluam-se cesta relação as atividades ou operações com os agentes químicos constantes dos Anexos 11 e 12.

Costumam os expertes da Justiça do Trabalho, nas suas diligências periciais, cometer um equívoco técnico lamentável quando não aplicam o disposto no item 15.4 da NR-15:

15.4 -A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará a cessação do pagamento do adicional respectivo.

Os profissionais em SST e os Peritos da Justiça do Trabalho tem a obrigação de fazer a correta interpretação do item 15.4 da NR-15 e estender a sua aplicação aos Anexos 11, 12, 13 e 14 da NR-15.

A obrigação do pagamento do Adicional de Insalubridade, ao empregado exposto a agentes químicos, cessará quando houver a Eliminação ou a Neutralização da exposição aos agentes relacionados nos Anexos 11, 12, 13 e 14 da NR-15.

Tenho observado – com tristeza e preocupação – que os i. peritos, quando conhecem esse item e quando aplicam, limitam-se à exposição aos agentes do Anexo 11, aqueles cuja Insalubridade é determinada de acordo com os Limites de Tolerância relacionados no Quadro I do Anexo 11.

Continuando o texto legal:

15.4.1 -A eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer:
a) coma adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;
b) com a utilização de equipamento de proteção individual

Considerando o texto do item 15.4, o Perito Judicial do Trabalho deve também – obrigatoriamente – aplicar o disposto nesse item nas suas Análises Qualitativas nos casos previstos nos Anexos 12 e 13 da NR-15.

Vejamos:
Nas Análises dos Agentes Relacionados no Anexo 12:

Relação das atividades e operações envolvendo agentes químicos, consideradas, insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho. Excluam-se cesta relação as atividades ou operações com os agentes químicos constantes dos Anexos 11 e 12.

São Atividades com exposição ao **ARSÊNICO – CARVÃO – CHUMBO – HIDROCARBONETO – CROMO – FÓSFORO – MERCURIO** entre outros.

A maioria dos Peritos Judiciais do trabalho, **EQUIVOCADAMENTE**, **consideram INSALUBRES**, em seus Laudos Periciais, <u>a simples manipulação de um daqueles produtos relacionados no Anexo 13 da NR-15,</u> quando, nas suas análises, deixam de verificar se a empresa comprovou a entrega e o uso dos EPIs pelo empregado reclamante.

Se o empregado manipulava qualquer um daqueles produtos relacionados pelo Anexo 13, a simples manipulação, por si, não garante o direito ao adicional de insalubridade como pensam a maioria dos peritos judiciais.

O Perito Judicial deve observar o disposto no item 15.4 e 15.4.1 da NR-15 e esclarecer no seu LAUDO PERICIAL que, inobstante haver percebido a manipulação do produto relacionado no Anexo 13, se, comprovado nos autos da reclamatória trabalhista o uso dos EPIs adequado, não haverá a existência de Atividade Insalubre.

O mesmo entendimento deve ser aplicado para a exposição aos AGENTES BIOLÓGICOS previstos no ANEXO 14 da NR-15 e na exposição a Poeira Mineral prevista no Anexo 12 da NR-15.

36. AS NORMAS DE HIGIENE OCUPACIONAL DA FUNDACENTRO TÊM FORÇA DE LEI?

As NHO – Norma de Higiene Ocupacional da FUNDACENTRO são recomendações técnicas que os profissionais higienistas ocupacionais devem obedecer nas avaliações dos riscos físicos e químicos nos termos específicos e relativos ao agente verificado.

Nas perícias Judiciais do trabalho, na elaboração dos Laudos Periciais, a Justiça do Trabalho aceita que as partes exijam do perito judicial a obediência das Normas de Higiene Ocupacional da Fundacentro.

37. DOSIMETRIA DE RUÍDO – DOSÍMETRO OU DECIBELÍMETRO?

A NR-15 no Anexo n° 1 define os Limites de Tolerância para a exposição ao ruído contínuo ou intermitente.

Para a dosimetria da exposição ao agente ruído o perito deve entender que, legalmente a técnica de dosimetria utilizada é aquela contida na NR-15 com o uso do decibelímetro.

NR 15 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES

ANEXO N.° 1

LIMITES DE TOLERÂNCIA PARA RUÍDO CONTÍNUO OU INTERMITENTE

NÍVEL DE RUÍDO dB (A)	MÁXIMA EXPOSIÇÃO DIÁRIA PERMISSÍVEL
85	8 horas
86	7 horas
87	6 horas
88	5 horas
89	4 horas e 30 minutos
90	4 horas
91	3 horas e 30 minutos
92	3 horas
93	2 horas e 40 minutos
94	2 horas e 15 minutos
95	2 horas
96	1 hora e 45 minutos
98	1 hora e 15 minutos
100	1 hora
102	45 minutos
104	35 minutos
105	30 minutos
106	25 minutos
108	20 minutos
110	15 minutos
112	10 minutos
114	8 minutos
115	7 minutos

Na análise dos itens 1 a 7 da NR-15 entendemos que:

a) O Decibelímetro é o equipamento legalmente previsto para a dosimetria do ruído;

b) E a fórmula para a dosimetria é aquela apresentada no item seis. Da NR-15.

1. Entende-se por Ruído Contínuo ou Intermitente, para os fins de aplicação de Limites de Tolerância, o ruído que não seja ruído de impacto.

2. Os níveis de ruído contínuo ou intermitente devem ser medidos em decibéis (dB) com instrumento de nível de pressão sonora operando no circuito de compensação "A" e circuito de resposta lenta (SLOW). As leituras devem ser feitas próximas ao ouvido do trabalhador.

3. Os tempos de exposição aos níveis de ruído não devem exceder os limites de tolerância fixados no Quadro deste anexo.

4. Para os valores encontrados de nível de ruído intermediário será considerada a máxima exposição diária permissível relativa ao nível imediatamente mais elevado.

5. Não é permitida exposição a níveis de ruído acima de 115 dB(A) para indivíduos que não estejam adequadamente protegidos.

6. Se durante a jornada de trabalho ocorrerem dois ou mais períodos de exposição a ruído de diferentes níveis, devem ser considerados os seus efeitos combinados, de forma que, se a soma das seguintes frações:

$$\frac{C1}{T1} + \frac{C2}{T2} + \frac{C3}{T3} \quad ______________ + \frac{Cn}{Tn}$$

exceder a unidade, a exposição estará acima do limite de tolerância.

Na equação acima, Cn indica o tempo total que o trabalhador fica exposto a um nível de ruído específico, e Tn indica a máxima exposição diária permissível a este nível, segundo o Quadro deste Anexo.

7. As atividades ou operações que exponham os trabalhadores a níveis de ruído, contínuo ou intermitente, superiores a 115 dB(A), sem proteção adequada, oferecerão risco grave e iminente.

Também podemos utilizar os conceitos da NHO-01 da Fundacentro para a fundamentação técnica da dosimetria de exposição ao ruído.

38. PPRA SUBSTITUIR O LTCAT?

De acordo com as Instruções Normativas do INSS o PPRA pode substituir o LTCAT, para fins de preenchimento do PPP somente nas pequenas empresas desde que o documento da NR-09 atenda as exigências de Laudo Técnico e assinado por profissional legalmente habilitado; médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho.

Trata-se então de uma exceção somente para as empresas consideradas pequenas nos termos da legislação fiscal fazendária.

39. O SEESMT PODE SER TERCEIRIZADO?

Com o advento da nova lei que permite a terceirização de todas as atividades na empresa, fica o nosso questionamento: O SEESMT poderá ser terceirizado, nos termos dessa nova legislação em consonância com a NR-04 da Portaria 3.214/78?

Técnicos em Segurança e Engenheiros de Segurança do Trabalho; Médicos do Trabalho e Enfermeiros poderão ser empregados de uma empresa de CONSULTORIA que prestará serviços para uma CONTRATANTE?

O item 4.4.2 da NR-04 determina que os profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão ser empregados da empresa, salvo os casos previstos nos itens 4.14 e 4.15.(Alterado pela Portaria DSST n. º 11, de 17 de setembro de 1990).

Portanto, o SEESMT da empresa não pode ser terceirizado.

40. A ENTREGA DO EPI E A INSALUBRIDADE

A ENTREGA DO EPI NÃO EXIME DO PAGAMENTO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Dias desses levei o carro para ser lavado em um LavaCar, que também lava caminhões e notei que os lavadores não usavam nenhum tipo de EPI nas suas atividade de lavagem dos carros e caminhões, lugar muito parecido com esse da foto

Me aproximei de um funcionário e perguntei-lhe se aquele cheiro forte, vindo da neblina da água da lavagem não lhe fazia mal.

– Não, não faz não, me respondeu o funcionário e ainda acrescentou: A gente se acostuma com o cheiro.

Conheço o dono do local, pois algum tempo lavo o carro nesse local, e conversando com ele comentei:

– Nenhum desses empregados lhe causou problemas na Justiça do Trabalho por não usar os equipamentos de proteção na lavagem desses caminhões?

– Não! respondeu ele de forma categórica e continuou: Tenho todos os documentos dos Exames Médicos que eles fazem; entrego todos os equipamentos que precisam; o contador me disse para pegar a assinatura de cada um deles numa ficha e se eles não usarem o problema é deles.

_ Huuuummmmmm! Sei. Respondi, fiquei quieto e me afastei.

Evidente que nós prevencionista sabemos que isso não é verdade, que o contador do dono do LavaCar estava aconselhando-o de forma equivocada,

Aliás, em qualquer oportunidade próxima quero escrever um texto sobre as "frias", que os nobres contadores colocam os empresários, por recomendações e conselhos em desacordo com as Normas Regulamentadoras. Mas é assunto para outro momento.

A simples entrega do EPI, pela empresa, não desobriga pelo pagamento do Adicional de Insalubridade.

A **Súmula 289** do **TST** é clara quando esclarece que o **fornecimento** do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade.

Cabe ao empregador tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Nas contestações em Ação Trabalhista é muito comum os colegas advogados, em defesa de seus clientes, alegarem que é indevido o pagamento do adicional de insalubridade considerando que a empresa reclamada fornecia os Equipamentos de Proteção Individual, conforme se demonstra com a assinatura do empregado reclamante na ficha de entrega de EPI, anexado aos autos.

RESUMINDO: Não basta entregar o EPI, tem que se tornar obrigatório o seu uso.

41. AUXILIO ACIDENTÁRIO X AUXILIO DOENÇA

A Lei 8.213/91 define os benefícios da Previdência Social:

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Parágrafo único. Não será devido auxílio-doença ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social já portador da doença ou da lesão invocada como causa para o benefício, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

§ 1º O auxílio-acidente mensal corresponderá a cinquenta por cento do salário-de-benefício e será devido, observado o disposto no § 5º, até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado.

§ 2º O auxílio-acidente será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria.

§ 4º A perda da audição, em qualquer grau, somente proporcionará a concessão do auxílio-acidente, quando, além do reconhecimento de causalidade entre o trabalho e a doença, resultar, comprovadamente, na redução ou perda da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia

42. AUXILIO RECLUSÃO

Diante de tantas bobagens que vejo nas redes sociais, envolvendo esse direito previdenciário – o auxilio reclusão -, gostaria de esclarecer esse assunto para que os colegas TST e Tecnólogos não cometam a bobagem de compartilhar alguns links – no face – ajudando a propagar uma desinformação em torno desse benefício da Previdência Social, que tem por objetivo proteger a família do segurado que, por algum motivo, é aprisionado.

O primeiro ponto que devemos entender é que o **AUXILIO RECLUSÃO**, ao contrário do que encontramos em postagens enganosas, é um **DIREITO PREVIDENCIÁRIO** pago aos dependentes de SEGURADOS da Previdência Social que encontram-se presos.

Muitas bobagens se escreve querendo prestar a falsa informação de que todos os BANDIDOS no Brasil recebem o Auxilio Reclusão.

Quais os objetivos dessas postagens, que tentam mostrar o que não existe em torno desse benefício? NÃO SEI!

O que eu pretendo aqui é mostrar a verdade sobre o AUXILIO RECLUSÃO

ASPECTOS LEGAIS DO AUXILIO RECLUSÃO

O auxílio-reclusão foi instituído pela lei n° 8.213, de 24 DE jUNHO DE 1991.

É concedido apenas se o requerente (preso em regime fechado ou semiaberto) comprovar sua condição de segurado, ou seja, desde que tenha exercido atividade remunerada que o enquadre como contribuinte obrigatório da Previdência Social..

O valor total do benefício, não pode ultrapassar o teto pré-estabelecido pela previdência (R$ 1.089,72 em 2015), sendo calculado não pelo número de filhos, mas através da média aritmética de 80% dos maiores valores de contribuição do requerente a partir de julho de 1994. O resultado alcançado é então dividido e pago separadamente a cada um dos dependentes do preso que, obrigatoriamente, tenha contribuído com a previdência social nos 12 meses anteriores. Dados do INSS de abril de 2010 apontam que o valor médio recebido por família é de R$ 580,00 por mês. Em janeiro de 2012, esse valor médio foi de R$ 681,86.

O detento pode trabalhar na prisão e contribuir como segurado do tipo segurado facultativo sem tirar dos dependentes o direito ao auxílio-reclusão. O valor é dividido entre os beneficiários — cônjuge ou companheira(o), filhos menores de 21 anos ou inválidos, pais ou irmãos não-emancipados menores de 21 anos ou inválidos — e *não* varia conforme o número de dependentes do preso.[5]

Se falecer, o benefício se converterá automaticamente em pensão por morte.

O dependente deve comprovar trimestralmente a condição de presidiário do segurado. Se houver fuga, o benefício será suspenso e somente restabelecido se, quando da recaptura, o segurado ainda tiver vínculo com o INSS (manutenção da qualidade de segurado). Outra exigência é que o preso não esteja recebendo remuneração de empresa, auxílio doença, aposentadoria ou abono de permanência em serviço.

QUEM TEM O DIREITO

É devido aos DEPENDENTES do segurado das áreas urbana e rural.

O benefício é pago enquanto o segurado estiver recolhido à prisão e enquanto nesta permanecer, em regime fechado ou semi-aberto, ainda que não prolatada a sentença condenatória.

Equipara-se à condição de recolhido à prisão a situação do segurado com idade entre 16 e 18 anos que tenha sido internado em estabelecimento educacional ou congênere, sob custódia do Juizado de Infância e da Juventude.

Para ter direito ao benefício, o último salário-de-contribuição do segurado, tomado em seu valor mensal, deverá ser igual ou inferior ao valor de R$ 1.089,72, independentemente da quantidade de contratos e de atividades exercidas. (Atualizado de acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF nº 13, de 09/01/2015).

A partir de 14/01/2015, data da entrada em vigor da alteração promovida pela Medida Provisória n° 664/2014, o auxílio-reclusão é devido ao cônjuge desde que comprovado, no mínimo, 02 anos de casamento ou de união estável anterior à prisão/reclusão, exceto quando o cônjuge for considerado inválido pela pericia médica (invalidez essa ocorrida após o casamento/união estável e antes do óbito/reclusão do instituidor).

Regras para solicitação anterior a publicação da Medida Provisória 664/2015:

a) os filhos nascidos durante o recolhimento do segurado à prisão, possuem direito a partir da data do seu nascimento.

b) havendo realização de casamento durante o recolhimento do segurado à prisão, o auxílio reclusão não será devido.

c) existindo mais de um dependente, o auxílio-reclusão será rateada entre todos, em partes iguais, revertendo em favor dos demais à parte daquele cujo direito cessar.

d) o valor será de 100% (cem por cento) do salário de benefício.

e) o valor global do benefício não poderá ser inferior ao salário mínimo, nem superior ao limite máximo do salário-de-contribuição.

43. APOSENTADORIA ESPECIAL

Aposentadoria especial é o benefício concedido ao segurado que tenha trabalhado em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física.

Será concedida por meio da comprovação do tempo de trabalho, efetiva exposição aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associações prejudiciais pelo período exigido para concessão do benefício (15,20 ou 25 anos). A aposentadoria especial tem previsão legal nos artigos 57 e 58 da Lei 8.213/91:

> ***Art. 57. A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei.***
>
> ***§ 1º A aposentadoria especial, observado o disposto no art. 33 desta Lei, consistirá numa renda mensal equivalente a 100% (cem por cento) do salário de benefício. § 2º A data de início do benefício será fixada da mesma forma que a da aposentadoria por***
>
> ***§ 3º A concessão da aposentadoria especial dependerá de comprovação pelo segurado, perante o Instituto Nacional do Seguro Social–INSS, do tempo de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente, em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante o período mínimo fixado.***
>
> ***§ 4º O segurado deverá comprovar, além do tempo de trabalho, exposição aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, pelo período equivalente ao exigido para a concessão do benefício.***
>
> ***§ 5º O tempo de trabalho exercido sob condições especiais que sejam ou venham a ser consideradas prejudiciais à saúde ou à integridade física será somado, após a respectiva conversão ao tempo de trabalho exercido em atividade comum, segundo critérios estabelecidos pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, para efeito de concessão de qualquer benefício.***
>
> ***§ 6º O benefício previsto neste artigo será financiado com os recursos provenientes da contribuição de que trata o inciso II do art. 22 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, cujas alíquotas serão acrescidas de doze, nove ou seis pontos percentuais, conforme a atividade exercida pelo segurado a serviço da empresa permita a concessão de aposentadoria especial após quinze, vinte ou vinte e cinco anos de contribuição, respectivamente § 7º O acréscimo de que trata o parágrafo anterior incide exclusivamente sobre a remuneração do segurado sujeito às condições especiais referidas no caput.***
>
> ***§ 8º Aplica-se o disposto no art. 46 ao segurado aposentado nos termos deste artigo que continuar no exercício de atividade ou operação que o sujeite aos agentes nocivos constantes da relação referida no art. 58 desta Lei.***
>
> ***Art. 58. A relação dos agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física considerados para fins de concessão da aposentadoria especial de que trata o artigo anterior será definida pelo Poder Executivo.***
>
> ***§ 1º A comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos será feita mediante formulário, na forma estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, emitido pela empresa ou seu preposto, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho nos termos da legislação trabalhista § 2º Do laudo técnico referido no parágrafo anterior deverão constar informação sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva ou individual que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo.***
> ***§ 3º A empresa que não mantiver laudo técnico atualizado com referência aos agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho de seus trabalhadores ou que emitir documento de comprovação de efetiva exposição em desacordo com o respectivo laudo estará sujeita à penalidade prevista no art. 133 desta Lei.***
>
> ***§ 4º A empresa deverá elaborar e manter atualizado perfil profissiográfico abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica desse documento.***

Na prática ocorre o seguinte: O Segurado, em posse de um Laudo Técnico – LTCAT – e o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário – fornecido pela empresa, comparece a um posto do INSS e pela via administrativa ingressa com o pedido de aposentadoria especial, em decorrência da exposição de um dos riscos ambientais previstos na legislação.

Na maioria dos casos decorrente da exposição ao ruído ou agentes químicos.

Por sua vez, via de regra, o INSS não reconhece aqueles documentos fornecidos pela empresa que demonstram a exposição do trabalhador aos riscos ambientais e nega o benefício pretendido pelo contribuinte.

Inconformado com a negação do benefício requerido, o empregado contribuinte busca o seu direito através de uma Ação na Justiça Federal em face do INSS.

Considerando que a negação do pedido de aposentadoria deu-se pelo não reconhecimento dos documentos fornecidos pela empresa, o LTCAT - Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho – e o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário – o juiz vê-se obrigado, nos termos do artigo 156 do CPC e 195 da CLT a determinar Perícia Judicial no local de trabalho do empregado para a verificação das reais condições nos ambientes de trabalho.

Nesse caso, ocorre a mesma tramitação daquela que acontece na Justiça do Trabalho com os pedidos de adicionais de insalubridade e ou periculosidade.

O juiz nomeia o perito, concede às partes o prazo para indicar os assistentes técnicos e a elaboração dos quesitos.

As diligências periciais ocorrem nos mesmos moldes daquela que acontece no Processo do Trabalho onde o perito, através do Laudo Pericial, deve responder os quesitos formulados pelo juiz e pelas partes e concluir pela informação da existência ou não, daquelas condições ambientais que o empregado narrou no seu pedido como garantidoras do seu direito de aposentadoria especial.

Em capítulo adiante fazemos uma análise do Histórico da evolução legal do dieito à aposentadoria Especial.

Fase Administrativa do Processo de Aposentadoria Especial

Quando o empregado entende que adquiriu o direito à aposentadoria especial, fazendo a contagem do tempo de exposição a determinado agente ambiental e insalubre conforme lista da previdência social; tempo de contribuição para a previdência e a sua idade. Tudo de acordo com as regras da previdência social, ingressa no INSS com o pedido do direito pretendido.

Para fundamentar o seu direito o empregado anexa ao processo administrativo os seguintes documentos da (s) empresa (a) em que trabalhou naquelas condições ambientais que ensejam o direito:

- Carteira de Trabalho e Previdência Social
- LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais
- PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário

Na prática, de acordo com a legislação previdenciária, após a análise dos documentos apresentados pelo empregado o INSS deveria conceder o benefício da aposentadoria especial requerida pelo empregado.

Mas, não é o que vemos, não é o que acontece.

A Previdência Social indefere o pedido do empregado fundamentado a negação do pedido alegando inconformidade dos documentos apresentados no processo administrativo, o INSS discorda dos dados apresentados no Laudo Técnico das Condições Ambientais no Trabalho elaborado pela empresa e apresentado pelo empregado.

Diante dessa negação do direito o empregado deve buscar auxilio de profissional conhecedor da legislação previdenciária.

É o que faz e o que veremos no item seguinte.

Fase Judicial

Inconformado com a decisão em caráter administrativo do INSS que negou o direito à aposentadoria especial, o empregado busca a assessoria de um profissional do Direito especializado na área do Direito Previdenciário.

O advogado, representando o empregado, ingressa com uma Ação Judicial em face do Instituto Nacional da Previdência Social requerendo pela via judicial o direito à aposentadoria Especial.

Na Petição Inicial, muito parecida com aquela que estudamos no Processo Trabalhista, o advogado faz um relato dos seguintes pontos:

- Do tempo do (s) Contratos de Trabalho
- Do tempo de Exposição ao (s) agente (s) insalutífero (s)
- Do Tipo de agente insalutífero e sua previsão legal
- A Fundamentação legal do pedido de aposentadoria

Para comprovar o pedido anexa os mesmos documentos que anexou no pedido administrativo, aquele que foi negado pelo INSS e deu origem a ação judicial.

Da mesma forma do Processo do Trabalho, o juiz defrontando-se com uma matéria que foge aos seus conhecimentos, por força do Código de Processo Civil, nomeia Perito Judicial para analisar o ambiente de Trabalho do empregado na incumbência de informar se as condições de trabalho insalubres são, de fato, aquelas apontadas pelo empregado.

As Particularidades da Perícia Judicial nas Ações de Aposentadoria

Embora, a princípio, a Perícia Judicial no processo da Justiça Federal nos pedidos de Aposentadoria Especial tenha um início nos moldes do processo do trabalho, agora temos uma particularidade que deve ser observada pelo Perito Judicial e pelos assistentes técnicos.

Na Ação Trabalhista o direito pretendido pelo empregado sofre os efeitos da prescrição temporal de acordo com a previsão constitucional.

Prescrição é a perda do direito de ação ocasionada pelo transcurso do tempo, em razão de seu titular não o ter exercido. É a extinção de uma ação ajuizável.

Dessa forma, à luz do artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal e do inciso II do artigo 11 da CLT, o prazo da prescrição intercorrente trabalhista é de 2 (dois) anos, quando já findo o contrato de trabalho, ou de 5 (cinco) anos, quando ainda houver relação laboral.

Assim, se o empregado propuser ação ainda no decurso de seu vínculo contratual a prescrição será de cinco anos e caso o contrato tenha findado, o prazo extinguir-se-á sua pretensão em face do direito em dois anos.

Na Justiça do Trabalho o Perito Analisa a exposição no tempo de, no máximo, cinco anos antes da propositura da ação trabalhista.

Na Justiça Federal, nas ações que buscam o direito da aposentadoria especial, devemos ter as seguintes noções:

a) A Aposentadoria Especial é aquela em que o empregado trabalhou exposto durante de 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos a determinado agente insalubre;

b) Na Perícia, a busca dessas condições insalubres deve ser realizada no tempo passado de 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos passados desde a propositura do pedido em fase administrativa;

Diante dessas características, considerando que o INSS impugnou- não deu validade - ao LTCAT elaborado pelo empregador, a perícia judicial torna-se complexa, considerando que qualquer diligência no local atual de trabalho apontado pelo empregado não vai demonstrar a realidade da exposição acontecida há 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos passados.

44. O RUÍDO NA APOSENTADORIA ESPECIAL

Depois de uma conversa com um colega sobre Ruído x PPP, resolvi escrever o texto abaixo:

A questão é sobre o nível de ruído que deve ser anotado no PPP para fins de aposentadoria especial.

Disse o colega que, por não haver norma que regulamente o assunto, no caso de haver mais de uma exposição ao ruído, deve-se apontar aquela que for mais favorável ao empregado.

Alega o colega que nesse caso deve se aplicar o Princípio do direito do trabalho, da norma mais favorável.

Não se trata aqui da aplicação da norma mais favorável e sim do nível de exposição mais favorável, o que não é aceito, sob hipótese alguma, pela Previdência Social no preenchimento do PPP.

E para ajudar na compreensão, me permitam expor os que segue:

Penso que existe sim norma que regulamenta esse assunto, não autorizando que se apresente duas medições e aproveitando a maior.

O entendimento do *Princípio da norma mais favorável* ***aplica-se somente no processo do trabalho***, ***na justiça do trabalho***; não podendo ser aplicado nesse caso da previdência social.

INSTRUÇÃO NORMATIVA N° 45 DO INSS

O artigo 239 da Instrução Normativa n° 45 de 2010 esclarece – no Inciso IV – que, nas exposições de ruído que dá ensejo à aposentadoria especial, deverá ser efetuado o enquadramento quando o **NEM – Nível de Exposição Normalizado** – se situar acima de 85 dB.

E as metodologias utilizadas devem ser:

a) – os limites de tolerância definidos no Quadro **Anexo I da NR-15 do MTE**;

b) as metodologias e os procedimentos definidos nas **NHO-01 da FUNDACENTRO.**

Considerando a legislação acima mencionada, agora analisando a **NHO-01** da FUNDACENTRO, temos que entender que, nas dosimetria de ruído, o conjunto de medições deve ser representativo das condições reais de exposição ocupacional do grupo de trabalhadores objeto do estudo.

Para que as medições sejam representativas da exposição de toda a jornada de trabalho é importante que o período de amostragem seja adequadamente escolhido.

No decorrer da jornada diária, quando o trabalhador executar duas ou mais rotinas independentes de trabalho, a avaliação da exposição ocupacional poderá ser feita avaliando-se, separadamente, as condições de exposição ocupacional diária pela composição dos dados obtidos.

Havendo dúvidas quanto a representatividade da amostragem, esta deverá envolver necessariamente toda a jornada de trabalho.

ATENÇÃO:

Condições de exposição não rotineiras, decorrente de operações ou procedimentos de trabalhos previsíveis, mas não habituais, tais como manutenções preventivas, devem ser avaliadas e interpretadas isoladamente, considerando-se a sua contribuição na dose diária ou no nível de exposição.

Então, com base no que expus acima, uma vez que existe norma que regulamenta o assunto **não podemos informar dois valores** de medição para se considerar o mais favorável.

Seguindo os mandamentos da NHO-01 – que devem ser aplicados na DOSIMETRIA do ruído para a apuração da **DOSE** e do **NEM** em relação a exposição ao ruído.

No PPP devemos informar a DOSE e o NEM.

DOSE – Parâmetro utilizado para a caracterização da exposição ocupacional ao ruído, expresso em porcentagem

NEM – Nível de Exposição Normalizado – Nível de exposição, convertido para uma jornada padrão de 8 horas diárias, para fins de comparação com o Limite de Exposição

45. SAT – FAP[2]

Trata-se da nova regulação da contribuição prevista no art. 22, II, da Lei de Custeio da Seguridade Social (Lei 8.212/91), que foi apelidada SAT (Seguro contra Acidentes de Trabalho) ou RAT (Riscos Ambientais do Trabalho), em razão de ser destinada a financiar os benefícios acidentários e a aposentadoria especial.

Como se sabe, a contribuição ao SAT incide sobre as remunerações pagas pelas empresas a seus empregados e trabalhadores avulsos, sendo calculada com base em três alíquotas, variáveis em função do grau de risco de acidentes de trabalho na sua atividade preponderante: 1% (risco leve), 2% (risco médio) e 3% (risco grave).

Em virtude da imprecisão do critério utilizado pela lei para determinar as alíquotas, que acabava por remeter ao Fisco a tarefa de definir a alíquota a ser aplicada a cada contribuinte, as empresas insurgiram-se contra essa sistemática, alegando ofensa ao princípio da estrita legalidade tributária e, mais precisamente, ao princípio da tipicidade fechada.

A sua irresignação, no entanto, não encontrou guarida no Supremo Tribunal Federal, que, ao julgar o RE 343.446, em março de 2003, rechaçou a alegação de inconstitucionalidade, vislumbrando em tal sistemática mera delegação técnica, que não violaria o princípio da legalidade tributária.

Vencida a batalha, o Fisco não se deu por satisfeito. Postulou e obteve delegação legislativa muito mais expressiva que a concedida pela Lei 8.212/91: em maio de 2003 foi editada a Lei 10.666, que *facultou ao regulamento reduzir pela metade ou aumentar em até cem por cento a contribuição*, em função do desempenho da empresa frente a seus pares no que diz respeito à frequência, à gravidade e ao custo dos acidentes de trabalho ou, na dicção da lei, "dos índices de freqüência, gravidade e custo, calculados segundo metodologia aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social" (art. 10).

Dessa forma, atribuiu-se à Administração Tributária a tarefa de não apenas enquadrar as empresas nas faixas de alíquota previstas na lei, mas também de criar fórmula destinada a *modificar as alíquotas efetivas da contribuição*.

Ao fazê-lo, a Lei 10.666/03 estabeleceu *duas delegações* que não estavam presentes no regime instituído pela Lei 8.212/91.

A *primeira* concerne à autorização para a Administração *estabelecer ou não a fórmula* que levará à oscilação das alíquotas. A lei não criou uma fórmula e tampouco determinou a sua aplicação a partir de uma data preestabelecida. Simplesmente facultou que a Administração Tributária o fizesse, evidenciando inadmissível *delegação da competência legislativo-tributária*, compreensiva do poder de modificar a *alíquota efetiva* da contribuição.

Tal delegação de competência pode ser identificada com clareza solar quando se constata terem se passado, desde a edição da Lei 10.666/03, *mais de seis anos* até começar a ser aplicada pela Administração Tributária, em janeiro de 2010.

Já a *segunda* delegação diz respeito ao poder conferido à Administração para *determinar a fórmula*, com base nos três índices mencionados (frequência, gravidade e custo).

De fato, tal fórmula, denominada Fator Acidentário de Prevenção - FAP -, somente veio a ser estabelecida pelo art. 202-A do Regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048/99), inserido pelo Decreto 6.042/07 e alterado pelo Decreto 6.957/09. Já a tarefa de definir a metodologia de cálculo desses índices (de frequência, gravidade e custo) foi delegada pelo Regulamento ao Conselho Nacional da Previdência Social (art. 202-A, § 4º). Com base nessa delegação, as Resoluções 1.308 e 1.309/09 do CNPS estabeleceram a metodologia específica de cálculo do FAP, que é extremamente complexa, contando até mesmo com percentis para cada um dos índices parciais.

---

[2] http://www.cartaforense.com.br/autor/andrei-pitten-velloso/273

Para elucidar a diferença entre o sistema atual da contribuição ao SAT e aquele consagrado na Lei 8.212/91, é válido recorrer ao seguinte quadro comparativo:

Elementos de quantificação da obrigação	**Sistema da Lei 8.212/91**	**Sistema da Lei 10.666/03 e do Decreto 6.042/07**	**Ato normativo**
Base de cálculo	Remunerações pagas a empregados e avulsos	Remunerações pagas a empregados e avulsos	Lei 8.212/91
Alíquotas	1%, 2% e 3%	1%, 2% e 3%	Estipulação: Lei 8.212/91 Enquadramento das categorias: Anexo ao Decreto 3.048/99
Multiplicador sobre a alíquota	-	FAP (0,5 a 2), composto pelos índices de frequência, gravidade e custo	Lei 10.666/03
	-	Definição dos índices integrantes do multiplicador e do seu peso	Decreto 6.042/07
	-	Estipulação da fórmula do FAP	Resolução 1.308/09 do CNPS

Resta evidente que o FAP, estipulado por atos *infralegais*, é *elemento integrante da regra-matriz de incidência* e, mais especificamente, do consequente da norma impositiva, haja vista se conjugar à alíquota para estabelecer o *quantum* do tributo a ser recolhido aos cofres públicos. Consoante exposto pelo próprio Conselho Nacional de Previdência Social, o FAP é uma metodologia utilizada para a "*flexibilização das alíquotas* de contribuição" (Resolução 1.308/09).

Ocorre que a "flexibilização de alíquotas" por lei ou ato infralegal é evidentemente contrária ao princípio da legalidade tributária, na sua acepção de reserva de lei.

Além da ofensa à reserva absoluta de lei tributária, há inúmeras ilegalidades na atual sistemática da contribuição ao SAT, decorrentes dos incorretos critérios utilizados pela Administração Tributária para aplicar o FAP aos casos concretos.

Para citar apenas uma, flagrante, denunciamos os casos de empresas que, apesar de terem *índice zero de acidente de trabalho*, não logram a redução de 50% prevista na Lei 10.666/03, em razão de o Fisco *não atribuir o percentil mais benéfico* aos contribuintes, calculando-o, ao invés, com base na posição média da empresa. Assim, se há 201 empresas com o índice zerado, nenhuma delas receberá o percentil zero ou um. Todas elas receberão o percentil 101, que corresponde à sua posição média. Essa solução é tão absurda quanto a de atribuir a *terceira* (e não a primeira) colocação a todos os cinco participantes de uma maratona que arrebentassem juntos a faixa de chegada.

46. DOENÇA PROFISSIONAL – DOENÇA DO TRABALHO

QUAL A DIFERENÇA ENTRE DOENÇA PROFISSIONAL E DOENÇA DO TRABALHO?

Para efeitos de direito tem alguma diferença nos conceitos de doença profissional ou doença do trabalho.

CONCEITOS:

A lei Previdenciária n° 8.213/91 normatiza o direito por doença do trabalho ou doença profissional:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I – **DOENÇA PROFISSIONAL**, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

Veja a relação dessas doenças no Quadro ao final.

II – **DOENÇA DO TRABALHO**, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. § 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

47. DOENÇA PROFISSIONAL

Doença do profissional é aquela inerente a uma determinada profissão, desencadeada pelo exercício dessa atividade que está relacionada na relação emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A relação dessas doenças está no Quadro abaixo

EXEMPLO: Silicose com ou sem tuberculose pulmonar, sempre que a silicose seja uma causa determinante de incapacidade ou morte.

2. DOENÇA DO TRABALHO

Doença do Trabalho é aquela adquirida ou desencadeada em decorrência das condições de trabalho, quando o empregado, exposto a um determinado risco ambiental adquire uma doença que o afasta do trabalho.

Para fins de Direito, o empregado afastado por doença contraída no trabalho tem os mesmos direitos do empregado acidentado.

Não se considerada como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;
b) a inerente a grupo etário;
c) a que não produza incapacidade laborativa;
d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. § 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Um exemplo bem típico de DOENÇA DO TRABALHO e visto com bastante frequência é a PERDA AUDITIVA decorrente da exposição ao Ruído em doses superiores aos recomendados.

Outro exemplo comum entre as mulheres são as DORTs – Doenças Osteomusculares Resultantes do Trabalho contraídas por exposição a atividades de esforços físicos, posturas inadequadas e movimentos repetitivos.

3. DIFERENÇA NOS DIREITOS

E nos direitos para os trabalhadores, existe alguma diferença se acometido por uma doença profissional ou uma doença do trabalho.

Em relação aos direitos, ambas garantem ao empregado o direito ao benefício do Seguro Contra Acidentes do Trabalho,

Na prática, o que ocorre são situações distintas no tratamento dessas doenças:

As doenças profissionais, na maioria dos casos são incuráveis, garantindo ao empregado a APOSENTADORIA POR INVALIDEZ.

As Doenças do Trabalho podem ser tratadas e curadas, nesse caso o empregado é afastado temporariamente e retorna ao trabalho.

Tanto a Doença do Trabalho quanto a Doença Profissional podem gerar o direito ao Adicional de Insalubridade

As Doenças Profissionais podem geram o Direito à Aposentadoria Especial.

Tanto uma quanta a outra pode obrigar o empregado ao pagamento de indenização por danos morais, materiais e perdas da capacidade laborativa.

QUADRO DOENÇA PROFISSIONAL

Lista de doenças e substâncias tóxicas:	Lista de profissões, indústrias ou operações correspondentes:
Intoxicação produzida pelo chumbo, suas ligas ou seus compostos, com as conseqüências diretas de tal intoxicação.	Tratamento de minerais que contenham chumbo, incluídas as cinzas de chumbo das fábricas onde se obtém o zinco.
	Fusão do zinco velho e do chumbo em lingotes curtos.
	Fabricação de objetos de chumbo fundido ou de ligas de chumbo.
	Indústrias poligráficas.
	Fabricação dos compostos de chumbo.
	Fabricação e conserto de acumuladores.
	Preparação e emprego dos esmaltes que contenham chumbo.
	Polimento por meio de limalhas de chumbo ou de pós de chumbo.
	Trabalhos de pintura que compreendam a preparação ou a manipulação de produtos destinados a lixar e alisar superfícies, massa de vidraceiro ou tinturas que contenham pigmentos de chumbo.
Intoxicação produzida pelo mercúrio, suas amálgamas e seus compostos, com as conseqüências diretas de dita intoxicação.	Tratamento de minerais de mercúrio.
	Fabricação de compostos de mercúrio.
	Fabricação de aparelhos para medir e aparelhos de laboratório.
	Preparação de matérias primas para chapelaria.
	Dourado a fogo.
	Emprego de bombas de mercúrio para a fabricação de lâmpadas incandescentes.
	Fabricação de pistões com fulminato de mercúrio.
Infecção carbunculosa.	Operários que estejam em contato com animais carbunculosos.
	Manipulação de despojos de animais.
	Carga, descarga ou transporte de mercadorias.
Silicose com ou sem tuberculose pulmonar, sempre que a silicose seja uma causa determinante de incapacidade ou morte.	As indústrias ou operações que a legislação nacional considere que estão expostas aos riscos da silicose.
Intoxicação produzida pelo fósforo ou seus compostos, com as conseqüências diretas desta intoxicação.	Todas as operações da produção, desprendimento ou utilização do fósforo ou de seus compostos.
Intoxicação produzida pelo arsênico ou seus compostos, com as conseqüências diretas desta intoxicação.	Todas as operações da produção, desprendimento ou utilização do arsênico ou seus compostos.
Intoxicação produzida pelo benzeno ou seus homólogos, seus derivados nitrosos e amínicos, com as conseqüências diretas desta intoxicação.	Todas as operações da produção, desprendimento ou utilização do benzeno ou de seus homólogos ou de seus derivados nitrosos e amínicos.
Intoxicação produzida pelos derivados halógenos dos hidrocarburetos graxos.	Todas as operações da produção, desprendimento ou utilização dos derivados halógenos dos hidrocarburetos graxos, designadas pela legislação nacional.
Transtornos patológicos devidos: aa) o rádio e outras substâncias radioativas;b) os raios X.	Todas as operações que exponham à ação do rádio, das substâncias radioativas ou dos raios X.
Epiteliomas primitivos da pele.	Todas as operações da manipulação ou o emprego de alcatrão, breu, betume, óleos minerais, parafina, ou de compostos, produtos ou resíduos destas substâncias.

48. NTEP

NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário

Concessão do benefício do Auxilio Acidentário no momento da perícia médica.[3]

O Ministério da Previdência Social (MPS) aprovou legislação em 2007, criando o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), que alterou o modo de definir o benefício da previdência para os casos de afastamento do trabalho acima de 15 dias.

De acordo com a frequência de um mesmo evento ocorrido em cada setor econômico uma doença que não era considerada com relação ao trabalho pode passar do auxílio-doença previdenciário para auxílio-doença acidentário.

O número de casos da empresa com benefício auxílio-doença acidentário assim como os registros de toda a comunicação de acidente do trabalho (CAT) vão compor os cálculos para a definição do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), que entrou em vigor em janeiro de 2010, implicando aumento ou redução da alíquota de contribuição da empresa para o Seguro Acidente do Trabalho (SAT).

Essa nova legislação tem impacto muito grande nas empresas e é fundamental que cada empregador conheça esse processo com detalhe para poder tanto contestar junto à Previdência os casos considerados NTEP como também identificar os fatores geradores de maiores problemas de segurança e saúde e desenvolver ações preventivas e corretivas.

Dessa forma, o Serviço Social da Indústria (SESI) oferece às indústrias esta publicação, que está organizada em dois capítulos, o primeiro sobre o NTEP e o segundo sobre o FAP, tendo como anexos a legislação sobre o tema, objetivando apoiar a empresa na compreensão de como enfrentar esse novo cenário.

Nexos técnicos Previdenciários. O que são? O art. 3o da Instrução Normativa INSS/PRES no 31, de 10 setembro de 2008, detalha as seguintes possibilidades de nexos técnicos:

Nexo Técnico Profissional ou do Trabalho Fundamentado nas associações entre patologias e exposições constantes das listas A e B do anexo II do Decreto no 3.048, de 1999.

Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente de Trabalho ou Nexo Técnico Individual Decorrente de acidentes de trabalho típicos ou de trajeto, bem como de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele relacionado diretamente, nos termos do § 2º do art. 20 da Lei no 8.213/1991.

Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) Aplicável quando houver significância estatística da associação entre o código da Classificação Internacional de Doenças (CID) e o da Classificação Nacional de Atividade Econômica (Cnae), na parte inserida pelo Decreto no 6.042/2007, na lista ―C‖ do anexo II do Decreto no 3.048/1999 (alterado pelo Decreto 6.957/2009).

Impugnação dos Nexos técnicos Previdenciários 1.2.1 Nexo Técnico Profissional ou do Trabalho Recurso ao Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS), em até 30 (trinta) dias após a data em que tomar conhecimento da concessão do benefício em espécie acidentária por Nexo Técnico Profissional ou do Trabalho (listas A e B), conforme artigo 126 da Lei no 8.213/1991. O recurso interposto contra o estabelecimento de nexo técnico com base no anexo II do Decreto no 3.048/1999, não terá efeito suspensivo (IN 31, §§ 1º dos artigos 4o e 5º)

Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente de Trabalho ou Nexo Técnico Individual A empresa poderá interpor recurso ao CRPS, até 30 (trinta) dias após a data em que tomar conhecimento da concessão do benefício em espécie acidentária por Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente de Trabalho ou Nexo Técnico Individual, conforme artigo 126 da Lei no 8.213/1991, quando dispuser de evidências que demonstrem que os agravos não possuem nexo técnico com o trabalho exercido pelo trabalhador.

[3] Fonte Previdência Social

O recurso interposto contra o estabelecimento de nexo técnico, com base no § 2º do art. 20 da Lei no 8.213/1991, não terá efeito suspensivo.

Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) A empresa poderá requerer ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em até 15 (quinze) dias após a data de entrega da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Informações à Previdência Social (GFIP) – normalmente dia 7 de cada mês –, a não aplicação do NTEP, ao caso concreto, quando dispuser de evidências que demonstrem que os agravos não possuem nexo causal com o trabalho exercido pelo trabalhador, sob pena de não conhecimento da alegação em instância administrativa, caso não protocolize o requerimento no prazo estabelecido. A empresa tomará ciência do NTEP pelo endereço eletrônico www.previdencia.gov.br ou, subsidiariamente, pela Comunicação de Resultado do Requerimento de Benefício por Incapacidade (CRER), entregue ao trabalhador.

O requerimento da empresa deverá ser feito em duas vias e entregue nas Agências da Previdência Social (APS), devendo ele ser protocolizado no Sistema Integrado de Protocolo da Previdência Social (SIPPS).

A empresa, no ato do requerimento da não aplicação do NTEP, deverá apresentar documentação probatória que demonstre que os agravos não possuem nexo com o trabalho exercido pelo segurado A documentação deverá ser obrigatoriamente contemporânea à época do agravo, devendo constar a assinatura do profissional responsável para cada período, devidamente registrada, e comprovada sua regularidade em seu órgão de classe: número de registro, anotação técnica ou equivalente A APS informará ao segurado (trabalhador) a existência do requerimento da empresa, somente quando tender pela não confirmação do NTEP para, querendo, apresentar contra razões no prazo de 15 dias da ciência do requerimento.

A análise do requerimento e das provas produzidas será realizada pela perícia médica, cabendo ao setor administrativo da APS comunicar o resultado da análise à empresa e ao segurado. Da decisão do requerimento cabe recurso, com efeito suspensivo (Parágrafo 2o do art. 21-A da Lei no 8.213/1991), por parte da empresa ou, conforme o caso, do segurado (trabalhador) ao Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS).

O prazo para interposição de recurso contra decisão exarada em contestação do NTEP será de 30 dias, contados da ciência da decisão proferida. O INSS procederá à marcação eletrônica do benefício no Sistema de Administração de Benefícios por Incapacidade (Sabi), que estará sob efeito suspensivo, deixando para alterar a espécie após o julgamento do recurso pelo CRPS, quando for o caso.

O recurso da empresa ao CRPS fará que o benefício acidentário gere efeitos de benefício previdenciário, isentando-a do recolhimento para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e com respeito à estabilidade após o retorno ao trabalho, em caso de cessação da incapacidade. O recurso do segurado ao CRPS fará que o benefício previdenciário gere efeitos de benefício acidentário, obrigando a empresa ao recolhimento para o FGTS e com respeito à estabilidade após o retorno ao trabalho, em caso de cessação da incapacidade.

O efeito suspensivo não prejudica o pagamento regular do benefício ao segurado (trabalhador), desde que atendidos os requisitos de carência que permitam a manutenção do reconhecimento do direito ao benefício como auxílio-doença previdenciário.

Documentação probatória para demonstrações ambientais

a) PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais: Permite antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

b) PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos: Determina métodos e procedimentos, nos locais de trabalho, que proporcionem aos empregados satisfatórias condições de segurança e saúde no trabalho de mineração.

c) PCMAT – Programa de Controle do Meio Ambiente de Trabalho: Estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e organização, com o objetivo de implementar procedimentos de aspecto preventivo relacionados às condições de trabalho na construção

d) PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional: Têm o objetivo de monitorar, individualmente, aqueles trabalhadores expostos aos agentes químicos, físicos e biológicos.

e) LTCAT – Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho: Elaborado com o intuito de se documentar os agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho e concluir se estes podem gerar insalubridade para os trabalhadores eventualmente expostos.

f) PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário: Descrevem a exposição e as condições as quais o empregado esteve exposto aos agentes nocivos.

g) CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho: A Lei no 8.213/1991 determina no seu artigo 22 que todo acidente do trabalho ou doença profissional deverá ser comunicado pela empresa ao INSS, sob pena de multa em caso de omissão. **h) Relatórios e documentos médico-ocupacionais:** Exames admissionais, periódicos e demissionais.

A fase Administrativa do NTEP

Todos sabemos que, quando um empregado é acometido por uma doença qualquer o empregador paga os primeiros quinze dias do seu salário e se a doença peersistir no tempo o empregado deve procurar a Previdência Social para o pedido do benefício do auxilio doença.

Quando se trata de doença do trabalho, da mesma forma o empregador é o responsável pelo pagamento dos primeiros quinze dias e a previdência será a responsáel se houver continuidade no estado de saúde que impossibilita o empregado na continuidade do trabalho.

Atualmente, o empregado acometido de uma doença do trabalho, dentro daquele prazo de quinze dias em que a empresa paga o seu salário, deve procurar a Perícia do INSS e requerer o benefício correspondente.

No caso da doença ser considerada como doença do trabalho, de acordo com a lista de doenças relacionadas como tal pelo INSS, o empregado faz o requerimento do Auxilio Doença Acidentário nos moldes do artigo 20 da Lei 8.213/91.

A partir da edição da Normativa INSS/PRES n° 31, de 10 setembro de 2008 o Médico Perito do INSS analisando um conjunto de informações; CNAE da empresa contratante do empregado adoecido, o FAP da empresa; a doença do empregado e demais dados de epidemiologia pode, de ofício, por conta dessas informações definir a doença do empregado com Doença do Trabalho.

A empresa será comunicada da concessão do benefício do auxilio acidentário ao empregado e as consequências disso. A empresa tem o prazo de 30 dias para interpor recurso administrativo contestando a concessão.

Após a análise do recurso administrativo apresentado pela empresa, se houve o indeferimento, a empresa deverá buscar a anulação da concessão, se for sua prentensão, pela via judicial na Justiça Federal para não ser responsabilizada numa possível ação regressiva.

A fase Judicial do NTEP

Inconformada com a decisão que indeferiu o recurso administrativo apresentado pela empresa ao INSS, contra a concessão do auxílio acidentário ao empregado cometido pela doença, agora considerada pelo médico perito como doença do trabalho e suas consequências, a empresa ingressa com Ação Judicial na Justiça Federal contra o INSS, na tentativa de afastar a responsabilidade pela doença que vitimou o empregado.

Praticamente nos mesmos moldes da Ação em que o empregado buscava o direito à aposentadoria especial, o juiz se defronta com as partes discutindo uma matéria que foge aos seus conhecimentos e para ter elementos de convicção para a prolação da sentença, determina a produção da prova técnica, designa perícia, nomeia perito, concede às partes o direito de apresentarem quesitos a serem respondidos pelo perito e a nomeação dos assistentes técnicos.

Ao Perito foi dada então a designação de praticar as diligências periciais, nos moldes do Capítulo X do CPC, comparecendo ao local apontado pela empresa para a verificação das condições do ambiente de trabalho para, ao final, demonstrar ao juiz a realidade da exposição e para que, com isso, o magistrado tenha os elementos de convicção necessários para a prolação da sentença.

49. GESTÃO EM SST – PPRA X OHSAS – QUEM É MELHOR?

Dias desses, numa conversa com um Engenheiro de Segurança do Trabalho, o qual participava no meu curso de Perícia Judicial do Trabalho, me disse ele que a sua empresa – uma multinacional – estava implantando o sistema de Gestão OHSAS e que isso custaria à empresa algo em torno de trezentos mil reais.

Fiquei espantado com os valores e a forma como o sistema é implantado e que tipo de profissional é o responsável por isso tudo.

Evoluindo a conversa, questionei ao engenheiro se ele podia me definir as diferenças ou igualdades entre a OHSAS e o nosso PPRA.

E, tanto quanto o preço cobrado pela empresa certificadora pelo sistema, o que também me surpreendeu, foi o fato daquele profissional de engenharia de segurança desconhecer as igualdades ou diferenças existentes entre aquela ferramenta inglesa com o nosso PPRA.

Numa breve análise dessas duas ferramentas de Gestão em Saúde e Segurança do Trabalho, podemos denotar mais igualdades do que diferenças. Vejamos algumas delas:

A **OHSAS – *Occupational Health and Safety Assessment Services*, cuja melhor tradução é *Serviços de Avaliação de Segurança e Saúde Ocupacional*** consiste em uma série de normas britânicas, desenvolvidas pelo BSI Group, para orientação de formação de um Sistema de Gestão e certificação da segurança e saúde ocupacionais (SSO).

O PPRA – Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais: É uma norma brasileira, obrigatória o seu cumprimento pelas empresas que tenham em seus quadros trabalhadores regidos pela CLT.

A OHSAS É uma ferramenta que fornece orientações sobre as quais uma organização pode implantar e ser avaliada, com relação aos procedimentos de saúde e segurança do trabalho.

O PPRA é uma ferramenta que impõe as obrigações que as empresas devem seguir para implantar o Gerenciamento das condições ambientais de riscos ocupacionais.

O PPRA relaciona exaustivamente os riscos ocupacionais que devem ser gerenciados e que a implantação dessa ferramenta – legal e obrigatória – deve estar em consonância com todas as demais legislações que tenham por objetivo a preservação da integridade física e da saúde do trabalhador.

O sistema de gestão proposto pela OHSAS pode ser integrado aos sistemas de gerenciamento ambiental e também aos sistemas de qualidade, mas sua funcionalidade independe dos outros.

A norma OHSAS expõe requisitos mínimos para a construção de um sistema de gestão da SSO onde a organização deve estudar os perigos e riscos do trabalho aos quais os trabalhadores (próprios ou terceirizados) podem estar expostos.

O método utilizado pela OHSAS consiste na elaboração da política de Saúde e Segurança Ocupacional e de objetivos relacionados ao comportamento que esta empresa pretende ter com relação à Saúde e Segurança Ocupacional.

O PPRA consiste na implantação obrigatória de normas de Preservação da Segurança e da Saúde do trabalhador e não leva em consideração quaquer política por parte da empresa, resume-se a um ordenamento jurídico imposto pelo poder público na busca da preservação da saúde e da segurança do trabalhadores.

Na implantação da OHSAS Esse comportamento será monitorado pela própria empresa, por meio de planos de ação, indicadores, metas e auditorias. Os critérios de desempenho e a abrangência são estipulados pela própria empresa, que deve definir qual o nível de detalhamento e exigência deseja atingir na gestão de segurança.

Na implantação das obrigações impostas pela NR-09, o Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais deve ser monitorado pela própria empresa também através de planos de ação e as metas serão definidos pela empresa e auditadas pela poder público através dos agentes auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego.

Enquanto que a gestão pela ferramenta OHSAS é uma iniciativa privada, que a empresa adota somente em decorrência da sua política, mais preocupada com a imagem diante dos clientes e fornecedores do que com a integridade e a saúde do trabalhador, a gestão adotada no PPRA é obrigatória e imposta pela legislação através da NR-09 da Portaria 3.214/78.

As etapas dos processos de implantação da OHSAS e do PPRA apresentam pontos em comum no seu desenvolvimento e implantação:

O planejamento da OHSAS inclui as sub-etapas de:

– identificação de perigos;
– avaliação dos riscos;
– determinação dos controles;
– apontamento dos requisitos legais;

Por sua vez, dentro das igualdades nas ferramentas, o PPRA define no seu item 9.3.1 que o o desenvolvimento do PPRA deverá incluir as seguintes etapas:antecipação e reconhecimentos dos riscos;

1. estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle;
2. avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores;
3. implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;
4. monitoramento da exposição aos riscos;
5. registro e divulgação dos dados.

A ferramenta OHSAS define a Implementação e operação – definição dos recursos, atribuições das funções, responsabilidades, prestação de contas e de autoridades; – definição do quadro de competências, treinamento e conscientização; – comunicação (disseminação das informações), definição da participação e consulta aos empregados nas etapas; – definição da documentação necessária para inspeções e para execução das ações de SSO; – Preparação e resposta a emergências;

A NR-09, por sua vez define também as atribuições das funções, das obrigações, da forma de comunicação de todos os seus atos nos seus itens.

A OHSAS define a verificação e controle – monitoramento e medição do desempenho; – avaliação do atendimento a requisitos legais e o PPRA faz as mesmas definições no item 9.3.1.1 quando define elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação do PPRA poderão ser feitas pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT ou por pessoa ou equipe de pessoas que, a critério do empregador, sejam capazes de desenvolver o disposto nesta NR.

De acordo com a OHSAS, a Análise crítica será realizada pela direção e a implantação retrata a preocupação da empresa com a integridade física de seus colaboradores e parceiros. O envolvimento e participação dos funcionários e da alta direção no processo de implantação desse sistema de qualidade é, assim como outros sistemas, de fundamental importância.

Enquanto a norma internacional relaciona o envolvimento da alta direção da empresa, a NR-09, na sua simplicidade, inobstante a sua obrigatoriedade, descreve que esta Norma Regulamentadora – NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos ambientais -PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Continua definindo que as ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle.

Define a OHSAS que as organizações mostram sua preocupação em demonstrar o seu compromisso com a segurança, higiene e saúde no trabalho. **Apresentando uma imagem corporativa**, envolvendo colaboradores, clientes, bem como outras partes interessadas, respeitando a legislação vigente e desenvolvendo uma cultura organizacional voltada à saúde e à segurança das pessoas.

Enquanto isso, a NR-09 considera somente a preservação da integridade física e mental dos trabalhadores como objetivo para a sua aplicação.

Essa Comparação das Ferramentas de Gestão da OHSAS e da NR-09 estudamos exaustivamente em nosso curso de GESTÃO EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO.

50. TECNÓLGO EM SEGURANÇA NO TRABALHO

Segundo o site da UNOPAR[4]

O tecnólogo em Segurança no Trabalho planeja, implanta, gerencia e controla os sistemas de segurança laboral. Compõe equipes multidisciplinares em instituições, como membro do sistema de saúde e segurança no trabalho. Desempenha atividades de vistoria, perícia, avaliação e emissão de pareceres sobre a qualidade dos diversos processos e condições de trabalho, bem como, pesquisa e aplicação tecnológica. Sua atuação visa à qualidade de vida dos trabalhadores e do meio ambiente, por meio da promoção da saúde, prevenção de acidentes, doenças do trabalho e acidentes industriais com impacto sobre os ecossistemas.

Compreende tecnologias, infraestruturas e processos direcionados à prevenção, à preservação e à proteção dos seres vivos, dos recursos ambientais, naturais e do patrimônio que contribuam para a construção de uma cultura de paz, de cidadania e de direitos humanos nos termos da legislação vigente. Envolve a atuação em espaços públicos e privados. A organização curricular do curso propicia a construção de perfil de egresso fundamentado em competências éticas, legais e técnicas contemplando, ainda, raciocínio lógico, inteligência social, capacidade de diálogo, tolerância e atuação em equipes multi e interdisciplinares. Abrange, transversalmente, a Legislação Nacional e Internacional no que se refere aos direitos humanos e cidadania, primando pela dignidade da pessoa.

O Tecnólogo em segurança do trabalho não faz parte do SEESMT e as empresas não estão obrigadas a contratar esse profissional nos termos da NR-04.

---

[4] http://www.unoparead.com.br/graduacao/seguranca-trabalho/